

**Bernardo Dionísio Braga**

**Análise da Associação entre o Tipo de Motivação  
dos Profissionais de Exercício Físico, a Perceção  
da Motivação dos Clientes e as Estratégias  
Motivacionais Utilizadas**

**Orientador: Prof. Doutor António Palmeira**

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias  
Faculdade de Educação Física e Desporto**

**Lisboa  
2014**

**Bernardo Dionísio Braga**

**Análise da Associação entre o Tipo de Motivação  
dos Profissionais de Exercício Físico, a Perceção  
da Motivação dos Clientes e as Estratégias  
Motivacionais**

Dissertação apresentada para obtenção do  
grau de Mestre em Exercício e Bem-Estar  
no curso de mestrado de Exercício e Bem-  
Estar, conferido pela Universidade  
Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Orientador: Prof. Doutor António Palmeira

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias  
Faculdade de Educação Física e Desporto**

**Lisboa  
2014**

## **Agradecimentos**

Antes da apresentação deste estudo, venho aqui agradecer a colaboração das várias pessoas que possibilitaram a realização deste trabalho.

Assim sendo, pelo especial e diferente contributo que todos me deram durante este longo e desafiante caminho, mostro aqui o meu sincero agradecimento e reconhecimento:

Ao Professor Doutor António Palmeira, pela sua disponibilidade, atenção, presença e companhia nas diversas e longas horas de trabalho e pela enorme paciência que sempre mostrou ao orientar-me no meu trabalho;

Ao meu colega de mestrado Filipe Marreiros pelos momentos de companheirismo que passámos juntos a escrever e por toda a ajuda que me prestou;

À minha família e em especial aos meus Pais, por sempre me apoiarem nos bons e nos maus momentos e estarem sempre perto de mim quando eu mais preciso;

Aos meus colegas que me acompanharam em todos os momentos do meu percurso académico, pelas horas de convívio e boa disposição que passámos juntos nestes anos;

Aos meus amigos mais próximos por todas as vezes que não pude estar com eles para poder escrever este trabalho;

E por fim, mas não menos importante, a todos os profissionais de exercício físico e entidades empreendedoras que mostraram disponibilidade para fazer parte deste projeto e assim permitir a sua realização.

A todos vocês, muito obrigado!

## **Resumo Geral**

### **Objetivo**

O nosso estudo teve como primeiro objetivo analisar a literatura existente sobre a associação entre as estratégias motivacionais dos profissionais de exercício físico e os tipos de motivação dos praticantes. Numa segunda fase, o objetivo foi analisar a associação entre o tipo de motivação dos profissionais de exercício físico, a perceção da motivação dos clientes e as estratégias motivacionais utilizadas.

### **Método**

Num primeiro momento foi realizada uma revisão sistemática de literatura através de uma pesquisa eletrónica estruturada, em duas bases de dados distintas, de acordo com a abordagem do modelo PI[C]O referenciada e aconselhada pelas *guidelines* do PRISMA. Numa segunda fase, no estudo transversal, foram analisadas as respostas a questionários de 163 profissionais de exercício físico no que respeita a diversos aspetos que envolvem motivação com o seu trabalho.

### **Resultados**

Na RSL, a pesquisa conduziu à análise de 6 artigos, em que verificámos que a satisfação das necessidades psicológicas básicas (NPB) predizem positivamente uma motivação autodeterminada, que o suporte de autonomia irá resultar num envolvimento mais duradouro com o treino e que profissionais que obriguem os praticantes a alcançar um determinado objetivo, não irão atingir os mesmos resultados que os anteriores.

No estudo observacional, é possível verificar uma relação positiva na maioria das variáveis relacionadas com o tipo de motivação dos profissionais, a perceção da motivação dos clientes e as estratégias motivacionais aplicadas.

### **Discussão**

Na RSL, podemos afirmar que uma motivação autodeterminada é positivamente predita pela satisfação das NPB.

No estudo observacional, os nossos resultados mostram ser concordantes com a literatura existente, em que as estratégias motivacionais são preditas pela perceção da motivação dos clientes e pelo tipo de motivação dos profissionais de exercício físico.

**Palavras-chave:** Profissionais, Motivação, Antecedentes, Estratégias

## **Abstract**

### **Objective**

The present study had as its first goal analyze the evidence published about the association between the motivational strategies of fitness professionals and the types of motivation of exercisers. On a second stage, our goal was to analyze the association between the fitness professionals type of motivation, their perception of the clients' motivation and the motivational strategies used on the clients.

### **Method**

On a first phase, we conducted a systematic review of literature, through a structured electronic survey, in two distinct databases, according the approach of the PI[C]O model referenced and recommended in the PRISMA guidelines. On a second phase, in the cross-sectional observational study, were analyzed the answers to our survey from 163 fitness professionals in several aspects of work motivation.

### **Results**

On the first study, the research conducted to the analysis of 6 articles, where we verified that the fulfillment of the basic psychological needs (BPN) positively predicts a self determined motivation, which will influence an autonomy support style of interaction with the clients, that autonomy support will result in a longer involvement with the training programs and that fitness professionals that impose a specific goal to the exercisers, won't achieve the same results.

On the second study, we could verify a relation between the majority of the variables regarding the professionals' type of motivation, their perception of the clients' motivation and the strategies they apply.

### **Conclusions**

In the SRL, we can affirm that a self-determined motivation is predicted by the fulfillment of the basic psychological needs.

In the observational study, our results seem to be concordant with the published articles, in which the motivational strategies are predicted by the perception of the clients' motivation and the professionals' type of motivation.

**Key Words:** Professionals, Motivation, Antecedents, Strategies

## **Índice Geral**

Agradecimentos	2
Resumo Geral	3
Abstract	4
Índice Geral	5
Índice de Tabelas	6
Índice de Figuras	6
Introdução Geral	7
1º Manuscrito	9
Abstract	10
Introduction	12
Objective	17
Method	17
Results	19
Conclusions	25
References	27
2º Manuscrito	31
Resumo	32
Introdução	33
Objetivo	39
Hipóteses	39
Método	40
Resultados	43
Discussão	50
Referências Bibliográficas	58
Discussão Geral	61

Referências Bibliográficas Gerais	63
Anexos	68

## **Índice de Tabelas**

### 1º Manuscrito

Table 1	18
Table 2	22

### 2º Manuscrito

Tabela 1	45
Tabela 2	45
Tabela 3	46
Tabela 4	46
Tabela 5	47
Tabela 6	48
Tabela 7	48
Tabela 8	49
Tabela 9	50
Tabela 10	51

## **Índice de Figuras**

### 1º Manuscrito

Figure 1	17
Figure 2	20

### 2º Manuscrito

Figura 1	41
----------	----

## **Introdução Geral**

Em estudos anteriores deste tema, o objetivo principal de intervenção era o exercício e como diferentes programas de exercício poderiam melhorar os hábitos de atividade física dos participantes (Dishman & Buckworth, 1996). No entanto, o falhanço em encorajar a população a praticar exercício físico é chocante, pese embora as recomendações de atividade física indicarem claramente os benefícios da realização de atividades de intensidade moderada na melhoria da saúde (Center for Disease Control and Prevention; CDC, 1999).

A investigação que estuda a motivação para participar em atividades desportivas e de exercício físico é escassa. Frederick e Ryan (1993) examinaram este tema ao questionar indivíduos ativos que catalogaram a sua principal atividade física como “desporto individual” ou “atividades de exercício físico”. Os resultados mostraram que os praticantes de desporto revelaram prazer e competência como os seus principais fatores de motivação, enquanto os participantes de exercício maioritariamente reportaram questões relacionadas com a imagem corporal como motivação para treinar.

Outro estudo de Ryan, Frederick, Lepes, Rubio e Sheldon (1997) avaliaram a motivação entre 40 voluntários, 16 praticantes de aeróbica e 24 de artes marciais, com resultados semelhantes ao estudo anterior. Competência e prazer foram associados aos praticantes de artes marciais enquanto motivos relacionados com o corpo são os principais motivos dos participantes em atividades de aeróbica. Estes dois estudos indicam que a motivação para a prática de exercício físico é diferente dos motivos para praticar desporto, com fatores extrínsecos a motivar a realização de exercício e motivos intrínsecos a justificar a prática de desporto.

De acordo com Edmunds et al. (2009), quando um profissional de exercício físico procura implementar uma relação com os seus clientes com base em valores de suporte de autonomia, de estrutura e de envolvimento pessoal, estará a permitir ao praticante identificar as suas necessidades pessoais com os programas de treino e assim modificar os treinos consoante a sua necessidade. Deste modo conseguirá motivar os seus clientes para treinar ao dar-lhes uma sensação de relevância e um interesse gradualmente maior.



É neste contexto que aparece o estudo PoEMA (Promotion of Exercise Motivation and Autonomy), um estudo com o objetivo de realizar uma investigação observacional e experimental dos antecedentes e mediadores das estratégias motivacionais utilizadas pelos profissionais de exercício físico e as suas consequências nos indicadores motivacionais, emocionais, cognitivos e comportamentais dos participantes, através da informação assente na Teoria da Autodeterminação.

O nosso estudo vem focar-se na motivação dos profissionais de exercício físico, um conceito pouco observado e analisado pela literatura e que pode ajudar a compreender o problema da manutenção das pessoas nos ginásios e *health clubs*. Para além da motivação dos profissionais, vamos também procurar conhecer melhor os antecedentes da motivação dos profissionais, numa perspetiva de acordo com o estudo de Pelletier et al. (2002), onde iremos focarmo-nos nos diferentes tipos de pressão que os profissionais podem experienciar no seu trabalho, a saber, de cima, baixo e dentro.

Para elaborar este estudo, numa primeira fase realizámos uma Revisão Sistemática de Literatura de forma a reunirmos a investigação existente e qual seria a orientação mais indicada para o nosso estudo. A RSL foi escrita na língua inglesa por motivos de desafio pessoal e de formação e aprendizagem dessa língua num trabalho desta complexidade. Após efetuar a revisão, determinámos as nossas variáveis a analisar de acordo com a lacuna previamente existente que encontrámos. Isso permitiu-nos verificar que às nossas variáveis anteriores seria necessário acrescentar mais uma variável para a realização do artigo. A leitura da teoria de Pelletier et al. (2002) levou-nos a adicionar a percepção da motivação dos clientes, na designação de Pelletier uma pressão de baixo, à regulação motivacional dos profissionais, ou seja, uma pressão de dentro, e as estratégias que utilizam nos praticantes. Numa segunda fase da investigação elaborámos o manuscrito com base numa recolha de dados e análise das nossas variáveis. Para além disso, fizemos uma introdução geral, que acabou de ler, e uma discussão geral, ambas relativas aos nossos dois manuscritos.

Bernardo Dionísio Braga  
Análise da associação entre o tipo de motivação dos profissionais de exercício físico, a perceção da  
motivação dos clientes e as estratégias motivacionais utilizadas

**Analysis of the Association between the Fitness Professionals' Motivational  
Regulation and the Motivational Strategies applied in their Clients**

Bernardo D Braga<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Faculdade de Educação Física e Desporto, Universidade Lusófona de Humanidades e  
Tecnologias, Lisboa, Portugal. Bernardo\_b2@hotmail.com

## **Abstract**

**Introduction:** Fitness professionals have an important role on the development of the client's motivation towards physical activity. It is documented that their own motivation influences the development of the clients' motivation. However, few studies have analyzed the fitness professional motivation.

**Objective:** Analysis of the association between the motivational strategies of fitness professionals and the types of motivation of exercisers.

**Methods:** We conducted a structured electronic research between December 2013 to February 2014, searching the PubMed and the SportDiscus databases. Inclusion criteria were all information collected dated between January 1<sup>st</sup>, 2000 and December 31<sup>th</sup>, 2014, in any language and on every field of research, but we had to obtain the articles on their full text format and only if they were peer review journals. We included participants of any age, race and from both genders, who do not have any kind of physical or mental limitation and are related to fitness exercise by practicing or administrating the practice sessions.

**Results:** In the eight studies found, four refer that fulfilling the basic psychological needs predicts a self-determined motivation to exercise, five reported that individuals with a self-determined type of motivation reach a higher performance, while two studies reported that autonomy-supportive professionals are related to self-determined motivation.

**Conclusion:** The analysis appears to indicate that the fulfillment of the basic psychological needs positively predicts a self-determined motivation, resulting in a longer-term commitment to the training, a self-determined type of motivation leads to greater enjoyment in performing the exercise and higher performances and that professionals who support exercisers' autonomy and higher levels of perceived autonomy support by the exercisers are connected to self-determined types of motivation and the fulfillment of the basic psychological needs.

**Key-words:** Professionals, Motivation, Antecedents, Strategies

## **Introduction**

According to Caspersen et al (1985, p. 126), physical activity is defined as “any bodily movement produced by the contraction of skeletal muscles that result in a substantial increase over resting energy expenditure.” There is an inverse relation between the intensity and volume of physical activity performed and the occurrence of cardiovascular diseases, hypertension, stroke, osteoporosis, type 2 diabetes, obesity, colon cancer, breast cancer, anxiety and depression. The risks of suffering sudden cardiac arrest performing moderate intensity activities is very low, mostly occurring in individuals with diagnosed or occult cardiac disease who undergo vigorous exercise, which concludes that the benefits far outrun the risks (American College of Sports Medicine; ACSM, 2009).

The research shows that regular physical activity improves physiological and psychological health, so it would be expected that physical activity to be the standard behaviour. However, in Portugal, only 9% of the population perform physical activity at least 5 times per week, 24% no less than 1 time per week, 11% do it rarely and the majority, 55%, said that have never realized physical activity (Eurobarometer, 2010). This information indicates the need of further study about the motivation and the behaviours behind performing physical activity to develop better programs and improve the physical activity patterns.

Although work motivation is one of the major key topics among organizational behaviours, there are not many work motivational surveys. In the sport context, the actions and the style of interaction of the coach with his players can be an important tool in influencing both the athletes’ performance and the psychological experiences they feel from their actions (Vallerand & Losier, 1999). In this area, the research was executed with the help of instruments such as the Leadership for Sport Scale (Chelladurai & Saleh, 1980), the Coach Behaviors Assessment System (Smith, Smoll, & Hunt 1977) and the Coaching Behavior Scale for Sport (Côté, Yardley, Hay, Sedgwick, & Baker, 1999) to determine the impact of a diversity of coaching behaviours, such as feedback, personal and social relationship and autocratic/democratic decision-making approaches, on outcomes like motivation, enjoyment and sense of

fulfilment. The same can be applied to fitness professionals and their interactions with the clients.

In earlier studies of this topic, the main objective of intervention was the exercise and how different exercise programs could improve physical activity habits (Dishman & Buckworth, 1996). However the failure to encourage exercise in the population is shocking, since physical activity recommendations value the beneficial outcomes of moderate intensity activities for health promotion (Center for Disease Control and Prevention; CDC, 1999). So to reach the next level of this progress, it is necessary the improvement and implementation of physical activities accessible to everyone and in follow-up to the day-to-day basis of the population.

But the research that studies the motivation to participate in sports and exercise is scarce. Frederick & Ryan (1993) have examined this topic by surveying 376 active individuals who identified their main physical activity as either “individual sports” or “exercise/fitness activities”. The results showed that sport participants revealed pleasure and competence as their principal motivators, while exercise participants usually reported body-associated motives. Another study by Ryan, Frederick, Lepes, Rubio, & Sheldon (1997) surveyed motivation among 40 volunteers, 16 aerobics and 24 martial arts participants, and the results were similar to the first study. Competence and pleasure were related to doing martial arts, whereas body-related motives were associated to aerobics participants. Just these two studies indicate that exercise motivation is different than the motives to practice sport, with extrinsic factors motivating exercise and intrinsic factors motivating sport. It is important to refer that both studies used the Motivation for Physical Activity Measure, which is composed by three components (Enjoyment, Competence and Body-related) and is somewhat slim in its coverage of other possible motives to realize physical activity (Kilpatrick, Hebert, & Bartholomew, 2005).

In this point we found the Self-Determination Theory (SDT; Deci & Ryan, 1985, 2002). According to the SDT, there are two major type of motivation: intrinsic and extrinsic. Intrinsic motivation is described as “doing something for its own sake because it is interesting and enjoyable” (Gagné et al., 2010). Extrinsic motivation is defined as doing something for the sake or purpose of others or to reach a certain goal. This type of motivation encompasses several types of motivation, and, depending on

how internalized the motivation is, a different type of extrinsic motivation will be assigned.

Internalization refers to “taking in a regulation that was initially regulated by external factors, such as rewards or punishment, so that it becomes internally regulated” (Ryan, 1995), and it can differ in how well it is assimilated with the individual’s own self-regulations, such as his already existing ideals and interests. Since every individual is different from everyone else, so is how internalized his regulation is. Which means that can be present in all individuals extrinsic motivations fully regulated from external motives or motivations partially or completely internally regulated.

At the bottom of this scale lies external regulation, which regards to performing an action in order to achieve rewards or escape certain punishments. Therefore, this type of motivation is absolutely non-internalized. Next in the scale is introjected regulation that involves self-worth contingencies as behaviour regulation and can be caused by feelings like guilt or ego-involvement. The individual will take this feeling to act as an internally motivation to do certain activities to the point that will be partially controlling his actions. Introjected people engage in behaviour or commit to an activity out of guilt or compulsion, or to maintain their self-worth (Koestner & Losier, 2002).

After that comes identified regulation, which refers that the individual does an activity because he identifies himself with it’s value and significance and embraces it as he’s own, meaning that this type of motivation is autonomously regulated. According to Koestner & Losier (2002), identified people engage in behaviour or commit to an activity based on its perceived meaning or its relation to personal goals.

And at the top of this scale appears integrated regulation, meaning that the person identifies himself so strongly with the importance and value of an activity that it reaches the point when it becomes a part of his daily bases and its own sense of self. Among all forms of extrinsic motivation, this one is the most autonomous (Gagné et al, 2010).

An example to illustrate the differences between the types of motivation is when a fitness professional fully commits himself to give a specific group class to improve his knowledge about the characteristics of the class, although he may not do it

because he enjoys to give that class, and therefore not intrinsically motivated, but the motivation could be integrated if the professional would consider his job has more than a way of living. Another example happens when an individual performs a fitness activity just because his wife said he would receive a special reward if he lost weight, using external regulation as the motivation to push forward. If the same individual would execute that activity because he blamed himself for getting fat, it would be an introjected regulation type of motivation.

The difference between integration and identification from intrinsic motivation is that the individual does the activity not exactly because it's exciting and enjoyable, for its own sake, but for what it represents, its values and ideals. Identification and integration are both compelled by objectives and goals, while intrinsic motivation is driven by the feelings and emotions that one experiences when doing the activity.

Among all this, the SDT also refers that the professional's behaviour can be observed as two different interpersonal styles: autonomy supportive and controlling (Bartholomew, Ntoumanis, & Thøgersen-Ntoumani, 2011). The theory identifies three innate psychological needs: autonomy (the amount of enjoyment the individuals feel performing an action and the reason for the initiation of their behaviour), competence (the degree to which individuals believe they are able to reach their goals and expectations) and relatedness (how much the individual feels related to others in their social environment).

Of these two methods of interacting, giving support to the individuals' autonomy is more focused by research than controlling, whether is in the sport and physical education literature, or in other life contexts (Mageau & Vallerand, 2003). Autonomy-supportive behaviours are connected to more self-determined types of motivation (Pelletier, Fortier, Vallerand, & Brière, 2001). To be self-determined, an individual must take action fully aware of his choice and decision (Ryan & Deci, 2002), and this happens because the behaviours are either interesting (intrinsic motivation) or personally important (identified regulation). This theory is supported by research that has constantly exposed that individuals whose motivation is more self-determined have a tendency to report positive results and outcomes, such as enhanced persistence, performance, vitality, self-esteem, effort and well-being (Ryan & Deci, 2002). In the sports domain, many researches have showed the benefits in the athletes' performance

and physical condition if their need satisfaction is reinforced through the coach's perceived autonomy supportive behaviours (Amorose & Anderson-Butcher, 2007). To promote the sense of volition and a reflected choice facing the behaviour, autonomy support must consider two aspects: the possibility of choice between a viable list of options and full presentation and debate of the reasons that support that choice. It's important that the client understands and agrees with the professional's plan and exercises to reach a valid and reachable goal, increasing along with it his sense of commitment.

In distinction, a professional displaying a controlling behaviour will exhibit through coercive, demanding and severe approaches to enforce their clients a specific and predetermined way of thinking and behaving. The pressure applied by the professional can cause a change in the individual's original motivation for doing a certain activity from intrinsic to extrinsic. This action weakens the client's sense of self-determination and even prevents him from achieving his need satisfaction, contributing to controlled motivation (Deci & Ryan, 1985; Blanchard et al., 2009). By doing this, the professional reproduce a motivation based upon punishments and rewards conditions (external regulation) or sense of guilt for not reaching the proposed goals (introjected regulation). In this case scenario, the professionals oblige the clients to commit to the activity but miss the person's internal objectives.

One of the most well-known controlling strategies is through use of rewards. Extrinsic rewards used as a way to establish control has been long observed (Skinner, 1953). From a SDT perspective, Deci, Koestner, & Ryan (1999) have pointed that rewards delivered after the conclusion of the task or to achieve certain performance standards can injure intrinsic motivation. This happens because what's being most expected isn't the activity itself, but the awaiting prize that will come afterwards. The effect of rewards on intrinsic motivation as also been observed in the sport context (Amorose & Horn, 2000; Vansteenkiste & Deci, 2003). The employment of verbal rewards such as commends has too been detected as a controlling strategy (Deci et al., 1999). This might happen when a professional uses general praises and doesn't commend any particular aspect of the action the client did, which may sound as insincere and just a an attempt to reinforce specific behaviours.



Adjusting the type and description of motivation and the strategies that can be used to control or give support to the autonomy, we can categorize the types of motivation such as external and introjected regulation can represent controlling motivation strategies and identification, integration and intrinsic regulation correspond to autonomy-supportive strategies.

How fitness professionals' motivation affects their strategies applied on exercisers is still a topic ill-documented. In matter of fact, few studies have explored motivation related topics in the fitness area. To fulfil this lack of literature, we will turn to teachers and their interactions with students, where more information can be obtained in a similar field as of our study. In 1975, Garbarino found that rewarded teachers were more serious and severe with their students than volunteer teachers. As a result, those students had a bigger probability of performing errors while learning an explicit skill. While in 1997, Wild, Enzle, Nix and Deci reported that participants who had an extrinsically motivated teacher exhibited lower interest in learning and smaller satisfaction than those taught by an intrinsically motivated teacher.

To reach a better understanding of this matter, Pelletier, Séguin-Lévesque, and Legault (2002) set out to test alternative models of teachers' behaviour on the basis of autonomy supporting and controlling behaviours theory. Here we can find three different and distinguished forms of pressure. The first one is pressure from above, which corresponds to work constraints, teachers' perceptions of pressure to perform accordingly with a curriculum, their colleagues and the school administration standards. The second one is pressure from below, which is connected with teachers' perception of their students' intrinsic or extrinsic motivation and autonomous regulation, their self-determination toward school. The third one is pressure from inside, which is teachers' own self-determination toward work, their intrinsic or extrinsic motivation to perform their job, their basic psychological needs.

Figure 1 shows these authors proposed model, in which two of the variables (pressure at work and perception of students' motivation) have a direct effect on teachers' behaviour and, additionally, an indirect effect on their own motivation.

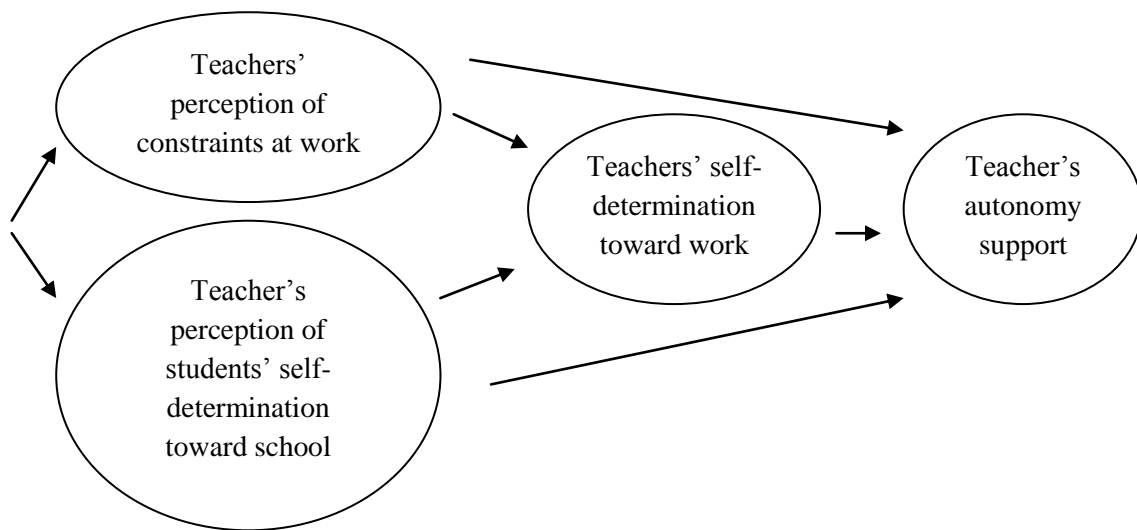


Figure 1 – Pelletier, Séguin-Lévesque, and Legault model of the relationship between teachers' perceptions of constraints at work, their perception of students' self-determination toward school, their self-determination toward work and their autonomy supportive orientation.

## Objective

Analysis of the evidence published about the association between the motivational strategies of fitness professionals and the types of motivation of exercisers.

## Methods

### Search strategies and key-words and inclusion/exclusion criteria

We conducted a structured electronic research, according with the PRISMA guidelines (Liberati et al., 2009), between December 2013 to February 2014. Our goal was to analyze cross-sectional studies concerning the association between the motivational strategies of fitness professionals and the types of motivation of exercisers.

For the gathering of information to elaborate our study, we searched the PubMed and the SportDiscus databases. The following search terms were used: motivation, fitness, professionals, exercise, basic psychological needs, strategies, trainers, personal trainers and instructors. In Table 1 we show the exact number of results for every key-word in both databases.

Key-word	Number of results	
	SportDiscus	PubMed
Motivation	5653	57756
Fitness professionals	53	30
Exercise	52620	123382
Basic psychological needs	63	45
Strategies	16379	186383
Fitness trainers	16	11
Personal trainers	151	20
Fitness instructors	24	17
Fitness professionals OR Fitness instructors OR Fitness trainers OR Personal trainers AND Exercise AND Motivation OR Basic psychological needs	160	71

Table 1- Key-words number of results

Inclusion Criteria - All the information collected is dated between January 1<sup>st</sup>, 2000 and December 31<sup>th</sup>, 2013 , in any language and on every field of research, but we had to obtain the articles on their full text format and only if they were peer review journals. We included participants of any age, race and from both genders, who do not have any kind of physical or mental limitation and are related to fitness exercise by practicing or administrating the practice sessions.

Exclusion Criteria - We excluded studies focusing on physical and mental limitations, systematic reviews and meta-analysis.

### **Data extraction and quality evaluation**

Two individuals developed the selection criteria, but a single investigator made the data selection. To lower our study's risk of bias, the data analysis and extraction was executed by one individual with another investigator help and supervision. All information extracted was verified with PRISMA Guidelines and, as such, had the following features: authors, year of publication, study's design, sample, study's variables and procedures, evaluation instruments and main outcomes.

The information gathered for our study was evaluated through the Oxford Center of Evidence-based Medicine's classification of methodological quality requirements and were at least Level 2C studies.

All studies were selected by stages, beginning in an overall search by articles title, then the analysis of the abstract and finally gathering and analyzing the whole study. Any article that did not meet our criteria and/or was off-topic was disregarded and left-out of our selection. Articles that were in duplicate or that we could not find their full text format were also ruled-out.

The data was extracted and utilized if it was related to types of motivation, the basic psychological needs and the style of interaction between the professional and the exercisers. Even if the study focused mainly on exercisers and not on professionals, the exerciser's perceived type of motivation and perceived motivational strategies were also used as criteria to extract data.

Since most articles were cross-sectional, the risk of bias within the studies reviewed is very low. The only article that is not cross-sectional is a quasi-experimental study, in which occurred a non-random division of the individuals in two groups, which could increase the risk of bias. The major risk of bias that we can found in our study is that all studies use questionnaires in their analyses and almost no other type of research was utilized.

## **Results**

The initial research resulted in 231 articles, where 71 of those were found in PubMed and the other 160 in SportDiscus. From there, 205 were excluded by their title, 12 by their abstract and 3 were duplicated. Of the remaining 12, we excluded 6 review studies, which left us with 6 articles included for analysis.

Figure 2 shows our search strategy flowchart on electronic databases.

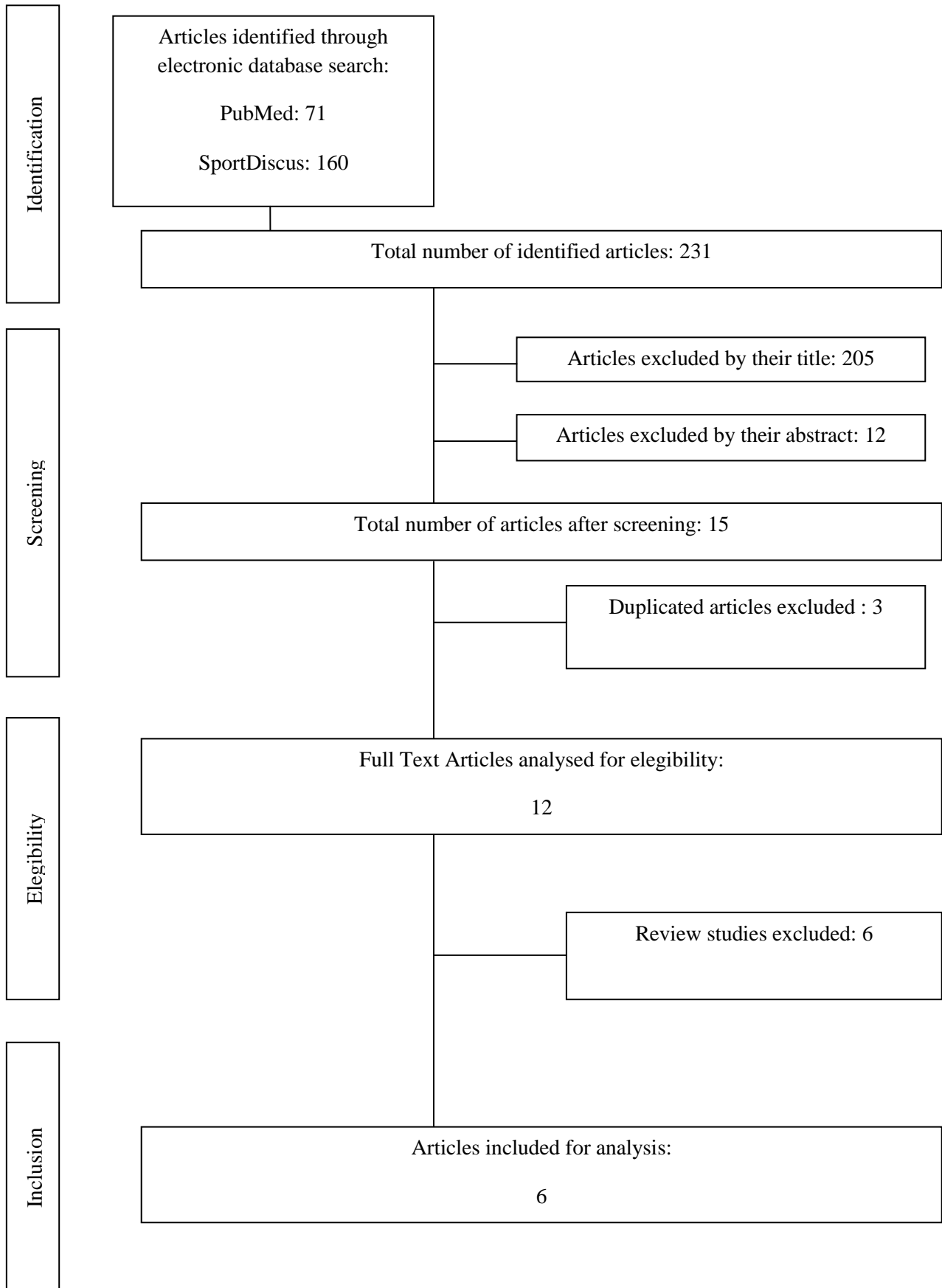


Figure 2 – Search strategy flowchart

From the 6 studies found, more women (1197) than men (1031) were inquired and analyzed, with ages between 16 and 64 years. Regarding sample size, the minimum was 35 and the maximum reached 733 individuals, in a total number of 2228 individuals from all the studies we analyzed. For one exception, all studies utilized individuals from both genders in their research. The one that did not use both, gathered only women.

Questionnaires were utilized in all studies, being the most frequently used the Behavioral Regulation in Exercise Questionnaire (BREQ), in its entire three versions, the Basic Psychological Needs in Exercise Scale (BPNES) and the Health Care Climate Questionnaire, in an exercise-specific version of the questionnaire.

Table 2 represents the 6 articles included in our study, with their respective details and quality, accordingly with Oxford Center of Evidence-based Medicine scale.

Study	Type of study	Sample	Instruments	Results
González-Cutre 2011 Interplay of different contextual motivations and their implications for exercise motivation	Cross-sectional  Study Quality 2C	449 exercisers (222 men, 223 women e 4 undefined) between the ages of 16 and 53.	The Spanish version of the Basic Psychological Needs in Exercise Scale (BPNES) was used. It measures the satisfaction of the needs for autonomy, competence and relatedness through 12 items, four for each factor, using a Likert scale from 1 (totally disagree) to 5 (very strongly agree). The Spanish version of the Behavioral Regulation in Exercise Questionnaire (BREQ) that measures intrinsic, integrated, identified, introjected and external regulation and amotivation, using 23 items and a Likert scale from 0 (not true to me) to 4 (very true to me).	It was demonstrated that the basic psychological needs and self-determined motivations about health and leisure positively predicted the self-determined motivation to exercise.
Gonzalez-Cutre 2012 Motivation and Exercise Dependence	Cross-sectional  Study Quality 2C	531 exercisers (271 men, 256 women and 4 who did not indicate gender), ranging from 16 to 60 years old.	The Spanish version of the Basic Psychological Needs in Exercise Scale (BPNES) was used. It measures the satisfacaation of the needs for autonomy, competence and relatedness through 12 items, four for each factor, using a Likert scale from 1 (totally disagree) to 5 (very strongly agree). The Behavioral Regulation in Exercise Questionnaire (BREQ-3) was used, adding to the second version of this questionnaire the items to measure integrated regulation.	It is revealed a higher average score in intrinsic motivation and identified regulation, with the lowest scores regarding to non self-determined types of motivation (external regulation and amotivation).
Moustaka 2012 Effects of an autonomy-supportive exercise instructing	Cross-sectional  Study Quality 2C	35 female exercise participants between the ages of 30 to 58	Perceived autonomy support by the exercise professional was measured using an exercise-specific version of the Health Care Climate Questionnaire. The BPNES	The experimental group reported an increase in perceived autonomy support, the fulfillment of

style on exercise motivation			was used to assess the degree to which the needs of autonomy, competence and relatedness were fulfilled during exercise. The Behavioral Regulation in Exercise Questionnaire was used to assess behavioral regulations in exercise.	the needs for autonomy and competence, identified regulation, intrinsic motivation and subjective vitality. The control group reported a decrease in perceived autonomy, the needs for autonomy and competence, intrinsic motivation and subjective vitality.
<b>Study</b>	<b>Type of study</b>	<b>Sample</b>	<b>Instruments</b>	<b>Results</b>
Murcia 2008 Peers' influence on exercise enjoyment	Cross-sectional  Study Quality 2C	394 non-competitive physical exercisers, 156 women and 238 men aged between 16 and 54.	The Motivational Climate Perceived in Peers Scale was used to measure the motivational climate perceived in peers in physical activity. It consists in nine items, which four of them determined the ego climate and five of them measure the task climate. The score of the replies ranges between 5 (always) and 1 (never).	Tasks involving peer motivational climate positively predicted the three basic psychological needs and meeting the needs of competence and relatedness positively predicted self-determined motivation, which also positively predicted the enjoyment the exercisers had during the activity.
Sibley 2013 University Students' Exercise Behavioral Regulation	Cross-sectional  Study Quality: 2C	194 university students, 124 women, 70 men enrolled in university fitness-based physical activities.	The Behavioral Regulation in Exercise Questionnaire-2 (BREQ-2) was used to assess levels of behavioral self-determination in relation to exercise. Participants provide their answers to each of the 19 items using a response scale ranging from 0 (not true to me) to 4 (very true to me).	Higher intrinsic motivation predicted better aerobic fitness and stronger introjected regulation predicted higher body fat composition.



Vlachopoulos 2011 The relationship of self-determination theory variables to exercise identity	Cross-sectional  Study Quality 2C	733 exercise participants aged 18 to 64 years.	<p>A short form of the Health Care Climate Questionnaire was adapted to exercise to determine the strength of perceptions of autonomy support, with the answers ranging from 1 (Strongly disagree) to 7 (Strongly agree).</p> <p>The Basic Psychological Needs in Exercise Scale (BPNES) was used to assess the degree to which the needs of autonomy, competence and relatedness were fulfilled during exercise.</p> <p>The Behavioral Regulation in Exercise Questionnaire-2 was used to assess levels of behavioral self-determination in relation to exercise. Participants provide their answers to each of the 19 items using a response scale ranging from 0 (not true to me) to 4 (very true to me).</p>	<p>The addition of perceived autonomy support by the exercise instructor did not increase the percentage of variance explained and not make any contribution at all to exercise role identity scores.</p> <p>The autonomy support was related to the motivational regulations and the basic psychological needs, as predicted by the theory. However, it did not explain the variance of exercise identity.</p>
---	--	--	--	---

Table 2 – Articles included in our study

## **Major Outcomes**

### Relation between the Basic Psychological Needs and the Type of Motivation

In the results, four studies indicate that the fulfillment of the basic psychological needs positively predicts a self-determined motivation, either intrinsic motivation or identified regulation, to exercise, resulting in a longer-term commitment to the training. Five of the studies also reported that a self-determined type of motivation leads to greater enjoyment in performing the exercise and higher performances.

### Relation between Autonomy Support, the Basic Psychological Needs and the Type of Motivation

Two of the studies reported that autonomy-supportive professionals and higher levels of perceived autonomy support by the exercisers are related to self-determined motivation and the fulfillment of the basic psychological needs, as predicted by the theory. An autonomy-supportive leadership, self-determined types of motivation and satisfaction of the basic psychological needs are all connected to better performances and long-term training sessions. In one study, however, it did not explain the variance of exercise identity.

## **Discussion**

The work we accomplished so far as enabled us to realize the large gap that exists in this area. Analyzing fitness professionals' motivation and their interaction with the clients is almost a brand new topic since there is still very few information on this subject. There is a lot of information that regards to teaching and training but it has not been applied in fitness.

With our project we were able to confirm some of our ideas for hypothesis, some of which were not directly connected with fitness and it's professionals but, as we suspected, can be applied and used in this area.

Remembering the study of Pelletier, Séguin-Lévesque, and Legault (2002) and its model, we can assert that the fulfilment of the basic psychological needs positively predicts a self-determined motivation, which will influence the professionals' autonomy-supportive style of interaction with their clients. A professional that supports the exerciser autonomy or that is more controlling of the training session. This is the big question.

In our review it was also showed that autonomy-support will result in greater and longer involvement with the training and in better and more productive sessions, as predicted by Ryan and Deci (2002), so we can conclude that professionals' who search for the clients autonomy, try to teach them why they must do a set of specific exercises and make them

understand the benefits they will get by executing the exercises will have more clients and more lasting clients.

On the opposite side, professionals who interact with the exercisers by instructing and forcing them to reach a certain goal, without any regard of letting them know the reasons why they must perform and execute a huge effort, will not achieve the same result, as reported by Blanchard et al. (2009), and Deci & Ryan (1985).

After this analysis, we find important to point out the need to realize more studies about this topic. The way professionals interact with the exercisers and how motivated they are to perform their job has shown a significant role in encouraging people to compromise with the gym and with their training. In the future, we recommend analyzing the how the surrounding factors of a fitness professional's life can influence his motivation, how that motivation can change his interaction with the exercisers and how that interaction can persuade or control the individual to continue training. It's important not only to see this problematic from the exercisers point of view but also from the professionals' point of view.

After executing this project, we realized some limitations involving our study. Besides that, we also found problems in gathering the studies in their full text format, where many are only available through payment. Another limitation was the fact that the analysis was made by only one researcher,. Besides that, there was a temporal constraint to finish the manuscript. Since the only relevant articles we found were cross-sectional, we didn't use the PEDro scale to measure the quality of the articles. Finally, the writing this manuscript in English caused some miswriting that needed a double check.

## References

- Amorose, A.J., & Anderson-Butcher, D. (2007). Autonomy-supportive coaching and self-determined motivation in high school and college athletes: A test of self-determination theory. *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 654–670.
- Amorose, A.J., & Horn, T.S. (2000). Intrinsic motivation: Relationships with collegiate athletes' gender, scholarship status, and perceptions of their coaches' behavior. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 22, 63–84.
- Bartholomew, K., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). The Controlling Interpersonal Style in a Coaching Context: Development and Initial Validation of a Psychometric Scale. *Journal of Sports & Exercise Psychology*, 2010, 32, 193-216.
- Blanchard, C. M., Amiot, C. E., Perreault, S., Vallerand, R. J., & Provencher, P. (2009). Cohesiveness, coach's interpersonal style and psychological needs: Their effects on self-determination and athletes' subjective well-being. *Psychology of Sport Exercise*, 2009, 10, 545-551.
- Caspersen, C.J., Powell, K.E., & Christenson, G.M., (1985). Physical activity, exercise, and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research. *Public Health Rep.*, 100(2):126–131.
- Centers for Disease Control and Prevention (1999). *Physical Activity and Health: A Report of the Surgeon General*. Atlanta, GA: Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2: 34-45.
- Côté, J., Yardley, J., Hay, J., Sedgwick, W., & Baker, J. (1999). An exploratory examination of the Coaching Behaviour Scale for Sport. *Avante*.5: 82-92.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E.L., Koestner, R., & Ryan, R.M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627–668.

- Deci, E. L., Gagné, M., Ryan, R. M., Leone, D. L., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942.
- Dishman, R.K., Buckworth, J. (1996). Increasing physical activity: a quantitative synthesis. *Medicine and Science in Sports and Exercise*. 28(6): 706-719.
- European Commision (2010). Eurobarometer, Sport and Physical Activity. *European Commision*.
- Frederick, C.M., & Ryan, R.M. (1993). Differences in motivation for sport and exercise and their relations with participation and mental health. *J Sports Behav*. 16: 125-145.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4) 628 -646.
- Garbarino, J. (1975). The impact of anticipated reward upon cross-aged tutoring. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 421-428.
- González-Cutre, D., Sicilia, A., & Águila, C. (2011). Interplay of different contextual motivations and their implications for exercise motivation. *Journal of Sports Sciences & Medicine*, 10(2), 274-282.
- González-Cutre, D., & Sicilia, A. (2012). Motivation and Exercise Depedence: A Study Based on Self-Determination Theory. *Research Quarterly for Exercise & Sport*, 83(2), 318-329.
- Henderlong, J., & Lepper, M.R. (2002). The effects of praise on children's intrinsic motivation: A review and synthesis. *Psychological Bulletin*, 128, 774-795.
- Kilpatrick, M., Herbert, E., & Bartholomew, J. (2005). College Student's Motivation for Physical Activity: Differentiating Men's and Women's Motives for Sport Participation and Exercise. *Journal of American College Health*. 54(2): 87-94.
- Koestner, R., & Losier, G. F. (2002). Distinguishing three ways of being internally motivated: A closer look at introjection, identification, and intrinsic motivation. In E.

- L. Mageau, G.A., & Vallerand, R.J. (2003). The coach-athlete relationship: a motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 883–904.
- Mageau, G.A., & Vallerand, R.J. (2003). The coach-athlete relationship: a motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 883-904.
  - Moustaka, F., Vlachopoulos, S., Kabitsis, C., & Theodorakis, Y. (2012). Effects of an Autonomy-Supportive Exercise Instructing Style on Exercise Motivation, Psychological Well-Being, and Exercise Attendance in Middle-Age Women. *Journal of Physical Activity & Health*, 9(1), 138-150.
  - Murcia, J., de San Román, M., Galindo, C., Alonso, H., & González-Cutre, D. (2008). Peers' influence on exercise enjoyment: A self-determination theory approach. *Journal of Sports Sciences & Medicine*, 7(1), 23-31.
  - Ng, J.Y.Y., Thøgersen-Ntoumani, C., Ntoumanis, N. (2012). Motivation Contagion When Instructing Obese Individuals: A Test in Exercise Settings. *Journal of Sports & Exercise Psychology*. 34: 525-538.
  - Ntoumanis, N., Edmunds, J., & Duda, J.L. (2009). Understanding the coping process from a self-determination theory perspective. *The British Psychological Society*. 14: 249-260.
  - Pelletier, L.G., Séguin-Lévesque, C., & Legault, L. (2002). Pressure From Above and Pressure From Below as Determinants of Teachers' Motivation and Teaching Behaviours. *Journal of Education Psychology*. 94:186-196.
  - Puente, R., & Anshel, M. H. (2010). Exercisers' perceptions of their fitness instructor's interacting style, perceived competence, and autonomy as a function of self-determined regulation to exercise, enjoyment, affect, and exercise frequency. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 38-45.
  - Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well being. *Journal of Personality*, 63, 397-427.
  - Ryan, R.M., Frederick, C.M., Lepes, D., Rubio, N., & Sheldon, K.M. (1997). Intrinsic motivation and exercise adherence. *Int J Sport Psychol*. 28: 335-354.
  - Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. In E.L. Deci & R.M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3–33). Rochester, NY: University of Rochester Press.

- Sibley, B., Hancock, L., & Bergman, S. (2013). University Students' Exercise Behavioral Regulation, Motives, and Physical Fitness. *Perceptual & Motor Skills*, 116(1), 322-339.
- Silva, M.N., Barata, J.L.T., & Teixeira, P.J (2013). Exercício físico na diabetes: missão impossível ou uma questão de motivação? *Portuguese Journal of Cardiology*. 32: 35-43.
- Skinner, B.F. (1953). *Science and human behavior*. New York: Macmillan.
- Smith, R. E., Smoll, F. L., & Hunt, E. (1977). A system for the behavioral assessment of athletic coaches. *Research Quarterly*, 48, 401-407.
- Taylor, I.M, Ntoumanis, N., Standage, M. (2008). A Self-Determination Theory Approach to Understanding the Antecedents of Teachers' Motivational Strategies in Physical Education. *Journal of Sports & Exercise Psychology*. 30: 75-94.
- Taylor, I.M, Ntoumanis, N., & Smith, B. (2009). The social context as a determinant of teacher strategies in physical education. *Psychology of Sport and Exercise*. 10: 235-243.
- Thompson, W.R., Gordon, N.F. & Pescatello, L.S. (2009). *ACSM's Guidelines for Exercise Testing and Prescription* (8<sup>th</sup> ed., pp.233-237). Lippincott Williams & Wilkins.
- Vallerand, R.J., & Losier, G.F. (1999). An integrative analysis of intrinsic and extrinsic motivation in sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 11, 142–169.
- Vansteenkiste, M., & Deci, E.L. (2003). Competitively contingent rewards and intrinsic motivation: Can losers remain motivated. *Motivation and Emotion*, 27, 273–299.
- Vlachopoulos, S., Kaperoni, M., & Moustaka, F. (2011). The relationship of self-determination theory variables to exercise identity. *Psychology of Sport & Exercise*, 12(3), 265-272.
- Wild, T., Enzle, M., Nix, G., & Deci, E. (1997). Perceiving others as intrinsically or extrinsically motivated: Effects on expectancy formation and task engagement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 837-848.
- Wilson, P., Rogers, W., Rodgers, W., & Wild, T. (2006). The psychological need satisfaction in exercise scale. *Journal of sport & exercise psychology*, 28(3), 231.

Bernardo Dionísio Braga

Análise da associação entre o tipo de motivação dos profissionais de exercício físico, a perceção da motivação dos clientes e as estratégias motivacionais utilizadas

**Análise da Associação entre o Tipo de Motivação dos Profissionais de Exercício Físico, a Perceção da Motivação dos Clientes e as Estratégias Motivacionais Utilizadas**

Bernardo D Braga<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Faculdade de Educação Física e Desporto, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, Portugal. [bernardo\\_b2@hotmail.com](mailto:bernardo_b2@hotmail.com)



## **Resumo**

### **Introdução**

O objetivo deste manuscrito foi analisar a associação entre o tipo de motivação dos profissionais de exercício físico, a percepção da motivação dos clientes e as estratégias motivacionais utilizadas.

### **Método**

Foram analisadas as respostas a questionários de 163 profissionais de exercício físico no que respeita a diversos aspetos que envolvem motivação com o seu trabalho.

### **Resultados**

Foi possível verificar que os tipos de motivação autónomos e controladores dos profissionais estiveram positivamente associados às estratégias de suporte e controlo das NPB, respetivamente. Por sua vez, existe uma relação positiva entre a percepção da motivação autónoma e controlada dos clientes com a motivação autónoma e controladora dos profissionais, respetivamente. Por fim, as estratégias motivacionais de suporte de autonomia e de controlo mostraram ser preditas pelas variáveis autónomas e de controlo da percepção da motivação dos clientes e do tipo de motivação dos profissionais.

### **Discussão**

Os nossos resultados mostram ser concordantes com a literatura existente, em que as estratégias motivacionais são preditas pela percepção da motivação dos clientes e pelo tipo de motivação dos profissionais de exercício físico.

**Palavras-chave:** Profissionais, Motivação, Antecedentes, Estratégias

## **Introdução**

É do conhecimento geral da população que a prática de atividade física regular produz melhorias na saúde física e psicológica do organismo humano. Logo seria expetável que a realização de atividade física fosse um comportamento natural do quotidiano dos indivíduos. No entanto, não é essa situação que se verifica atualmente no nosso país. Em Portugal apenas 9% da população realiza atividade física pelo menos 5 vezes por semana, 24% mais do que uma vez por semana, 11% fazem-no raramente e a maioria, 55%, afirmam que nunca praticaram atividade física (Eurobarómetro, 2010). E aqui aparece a questão: o que leva as pessoas a afastarem-se dos ginásios e dos treinos? Tendo em consideração que em alguns casos a resposta pode estar em questões financeiras, laborais ou de carácter familiar, a maioria dos casos parece apontar para outras situações que resultam de fatores individuais.

Em Portugal, as formações de profissionais de exercício físico focam-se principalmente nos diferentes tipos de exercícios ou atividades e mesmo aquelas que se centram no papel da motivação nesta área envolvem principalmente a motivação dos clientes, como gerir e trabalhar através dessa motivação e os seus antecedentes. As formações que preparem os profissionais para lidar com os antecedentes da sua própria motivação e como tal pode influenciar as estratégias que utilizam são escassas e acessíveis a poucos profissionais. Ou seja, apesar de existirem formações sobre motivação são poucas as que se centram especificamente nos antecedentes da motivação dos profissionais e a sua influência nas estratégias que utilizam com os clientes. É nesta lacuna que o nosso estudo se focar e procurar dar resposta a esta questão.

Estes dados apontam para a necessidade de aprofundar o estudo sobre a motivação e os comportamentos que levam a população à prática de exercício físico, de forma a desenvolver melhores programas de treino e o aumento dos padrões de atividade física. Segundo Edmunds et al. (2009), os profissionais que procurem adotar características de suporte de autonomia, de estrutura e de envolvimento pessoal na relação com os seus clientes, poderão modificar com mais sucesso os programas de treino de acordo com as necessidades individuais de cada praticante quando e onde for preciso. Esta ação permitir-lhes-á motivar os seus clientes através de um interesse crescente e sensação de relevância para treinar. Mas para um profissional de exercício físico ter a habilidade necessária para alterar da maneira mais

eficaz o seu estilo de interação com os praticantes, necessita desse modo de ter as ferramentas apropriadas e o conhecimento fundamental para a tarefa.

Assim sendo, para chegarmos ao patamar seguinte deste processo, é preciso a implementação e melhoria de estratégias mais eficaz na promoção da prática de exercício físico. Por serem uma das peças com maior importância nesta matéria, os profissionais do exercício físico devem estar preparados para permitir essa subida de patamar. Uma vez que a solução não se encontra nos exercícios em si, iremos virar o nosso para a motivação e maneira como através da motivação as pessoas podem treinar mais vezes e com mais vontade.

É neste ponto que encontramos a Teoria da Autodeterminação. De acordo com Deci & Ryan (1985; 2002), existem dois principais tipos de motivação: intrínseca e extrínseca. Motivação intrínseca é descrita como “fazer algo pela sua própria causa porque é interessante e agradável” (Ryan & Deci, 2000). Motivação extrínseca é definida como fazer alguma coisa pelo propósito de outros ou para alcançar um certo objetivo (Ryan & Deci, 2000). Este tipo de motivação compreende diversos subtipos de motivação e, dependendo de quão internalizada essa motivação for, um diferente subtipo de motivação será atribuída.

Segundo Ryan (1995), internalização é referida como “interiorizar uma regulação que era inicialmente regulada por fatores externos, tais como recompensas e castigos, de forma a se tornar internamente regulada”, e pode diferenciar em quão bem está assimilada com as próprias regulações do indivíduo, como os seus já existentes ideais e interesses. Assim como cada indivíduo é diferente de todos os que o rodeiam, também o modo como a sua regulação está interiorizada é diferente de todas as outras pessoas. Tal significa que se pode encontrar em todos os indivíduos tipos de motivação extrínseca totalmente regulados a partir de motivos externos ou motivações parcial ou completamente reguladas por fatores internos.

No fundo desta escala encontra-se a Regulação Externa, que pode ser descrita como realizar uma ação com o propósito de alcançar recompensas ou escapar a determinados castigos. Assim sendo, este tipo de motivação é absolutamente não internalizado. A seguir na escala encontramos a Regulação Introjetada, que envolve contingências na autoestima da pessoa como regulação comportamental e pode ser causada por sentimentos de culpa ou envolvidos com o ego do indivíduo. A pessoa irá tomar este sentimento como uma motivação internalizada para realizar certas atividades ao ponto em que estará parcialmente a controlar as suas ações. Pessoas com este tipo de regulação motivacional comprometem-se com uma

atividade ou um comportamento por sentirem culpa ou compulsão, ou para manterem a sua autoestima (Koestner & Losier, 2002).

Após isso vem a Regulação Identificada, que refere que o indivíduo participa numa atividade porque se identifica com os seus valores e o seu significado e a adota como se fosse sua, o que demonstra que este tipo de motivação é regulado autonomamente. De acordo com Koestner & Losier (2002), pessoas com motivação baseada em Regulação Identificada comprometem-se com uma atividade através da percepção que têm do seu significado ou da relação que mostra ter com os seus objetivos pessoais.

E no topo desta escala aparece a Regulação Integrada, o que significa que a pessoa se identifica com a importância e os valores da atividade em si ao ponto de se tornar numa parte do seu dia quotidiano e da sua própria orientação como pessoa. De todos os tipos de motivação extrínseca, este é o mais autónomo (Gagné et al, 2010).

Um exemplo para ilustrar as diferenças entre estes tipos de motivação ocorre quando um profissional de exercício físico compromete-se completamente em dar uma determinada aula de grupo de maneira a ganhar mais conhecimento sobre as especificidades dessa aula, embora não o faça porque gosta de dar essa aula, e dessa forma não intrinsecamente motivada, mas a motivação pode ser integrada se o profissional considerar o seu trabalho como um modo de vida.

É possível encontrar outro exemplo quando um indivíduo realiza uma atividade de exercício físico no ginásio apenas porque a sua mulher disse que ele receberia uma recompensa especial se perdesse peso, usando assim uma regulação externa como motivação para continuar a fazer a atividade. Se o mesmo indivíduo efetua-se a mesma atividade porque se sente culpado por ter ganho tanto peso, o tipo de regulação motivacional para realizar essa ação seria introjetado.

A diferença entre a Regulação Integrada e Identificada da Motivação Intrínseca é que o indivíduo faz a atividade não porque é excitante e agradável, para seu próprio benefício, mas por aquilo que a atividade representa, os seus valores e ideais. Identificação e Integração são ambas movidas através de objetivos e finalidades, enquanto a Motivação Intrínseca é impulsionada pelos sentimentos e emoções que a pessoa experiencia ao participar na atividade.

A Teoria da Autodeterminação refere que o comportamento do profissional pode ser observado como dois diferentes estilos de interação: suporte de autonomia e controlo (Bartholomew, Ntoumanis, & Thøgersen-Ntoumani, 2011). A teoria identifica três necessidades psicológicas inatas: autonomia (a quantidade de prazer que os indivíduos sentem ao realizar uma ação e a razão para o começo do seu comportamento), competência (o grau com que os indivíduos acreditam que são capazes de alcançar os seus objetivos e expectativas) e relação pessoal (o quão os indivíduos se sentem relacionados com outras pessoas no seu meio social.)

Entre estes dois métodos de interação dar suporte à autonomia dos indivíduos é mais focada pela literatura que o controlo, seja no contexto do desporto e da educação física ou em outras áreas da vida social (Mageau & Vallerand, 2003). Comportamentos de suporte de autonomia estão relacionados com tipos de motivação mais autodeterminados (Pelletier, Fortier, Vallerand, & Brière, 2001). Para ser autodeterminado, um indivíduo deve realizar qualquer ação com total consciência da sua escolha e decisão (Ryan & Deci, 2002), e tal acontece pois os comportamentos são interessantes (motivação intrínseca) ou pessoalmente importantes (regulação identificada). Esta teoria é suportada pela literatura que expôs constantemente que indivíduos cuja motivação é mais autodeterminada apresentam uma tendência para alcançar resultados positivos, tais como valores aprimorados de persistência, performance, vitalidade, autoestima, esforço e bem-estar (Ryan & Deci, 2002). No contexto do desporto, diversos investigadores demonstraram os benefícios na performance e condição física dos atletas se as suas necessidades forem satisfeitas através dos comportamentos de percepção do suporte de autonomia por parte dos treinadores (Amorose & Anderson-Butcher, 2007). De forma a promover o sentimento de vontade e uma escolha refletida sobre o comportamento, o suporte de autonomia deve considerar dois aspetos: a possibilidade de escolha entre uma lista de opções viáveis e uma completa discussão e apresentação das razões que suportam essa escolha. É importante que o cliente perceba e concorde com o plano e os exercícios prescritos pelo profissional de forma a atingir um objetivo válido e alcançável, que vai aumentando de acordo com o seu sentimento de compromisso.

Em distinção, um profissional que demonstre um comportamento controlador irá demonstrar uma atitude severa, coerciva e exigente para forçar nos seus clientes uma específica e predeterminada maneira de pensar e de se comportar. A pressão aplicada pelo profissional pode provocar uma mudança na motivação original do indivíduo para realizar

uma determinada atividade de intrínseca para extrínseca. Esta ação enfraquece o sentimento de autodeterminação do cliente e inclusivamente previne-o de alcançar a satisfação das suas necessidades, contribuindo para um tipo de motivação controlada (Blanchard et al., 2009; Deci & Ryan, 1985). Ao fazer isso, o profissional produz uma motivação baseada em condições de castigos e recompensas (regulação externa) ou num sentimento de culpa por não cumprir os objetivos propostos (regulação introjetada). Neste caso, o profissional obriga o cliente a comprometer-se com a atividade mas falha os objetivos internos da pessoa.

Uma das mais conhecidas e utilizadas estratégias de controlo é o uso de recompensas. Recompensas extrínsecas usadas como um meio de estabelecer controlo é uma estratégia observada há bastante tempo (Skinner, 1953). De uma perspetiva da Teoria da Autodeterminação, Deci, Koestner, e Ryan (1999) realçaram que recompensas entregues após a conclusão da tarefa ou para alcançar um certo resultado podem prejudicar a motivação intrínseca dos indivíduos. Tal ocorre pois o que é mais aguardado não é a atividade em si, mas o prémio final que virá após a tarefa. O efeito das recompensas na motivação intrínseca também tem sido observado no contexto do desporto (Amorose & Horn, 2000; Vansteenkiste & Deci, 2003). A utilização de recompensas verbais como elogios e louvores foi igualmente detetada como uma estratégia de controlo (Deci et al., 1999). Esta situação pode surgir quando um profissional usa elogios de uma forma geral e não se refere a nenhum aspeto em específico da ação que o cliente realizou, o que pode soar como insincero e apenas uma tentativa de reforçar comportamentos específicos.

Como a motivação dos profissionais do exercício físico afeta as estratégias que aplicam nos seus clientes é ainda um tema pobremente documentado. De facto, pouco estudos já exploraram tópicos relacionados com a motivação na área do exercício físico. Para preencher esta falta de literatura, iremos direcionarmo-nos na área do ensino e na interação dos professores com os seus alunos, onde mais informação para ser obtida numa área semelhante à do nosso estudo.

Em 2002, Pelletier, Séguin-Lévesque e Legault testaram modelos alternativos dos comportamentos dos professores com base na teoria dos comportamentos de suporte e controlo de autonomia. Aqui é possível encontrar três diferentes e distintas formas de pressão. A primeira forma é a pressão de cima, que corresponde a constrangimentos de trabalho, à percepção dos professores da pressão que lhes impõem para trabalhar de acordo com um currículo ou com os padrões dos seus colegas e da administração da escola. A segunda forma

é a pressão de baixo, correspondente à percepção que os professores têm da motivação intrínseca ou extrínseca e regulação autónoma dos seus alunos, assim como a sua autodeterminação para a escola e os estudos. A terceira e última forma é a pressão de dentro, que se define como a própria autodeterminação dos professores com o seu trabalho, a sua motivação intrínseca ou extrínseca para trabalhar, as suas necessidades psicológicas básicas.

Por sua vez, em 1975, Garbarino descobriu que professores recompensados tendem a ser mais sérios e severos com os seus alunos que professores voluntários. Como resultado, esses alunos demonstravam uma maior probabilidade de apresentar erros ao aprender uma explícita habilidade. Enquanto em 1997, Wild, Enzle, Nix e Deci reportaram que participantes que tinham um professor extrinsecamente motivado exibiam um menor interesse em aprender e uma menor satisfação que os alunos ensinados por um professor intrinsecamente motivado. Skinner e Belmont (1993) e Pelletier e Vallerand (1996) descobriram que existe uma ligação direta entre a percepção da motivação intrínseca, extrínseca ou autodeterminada dos alunos e os comportamentos do professor, sem, no entanto, analisar o tipo de motivação dos professores.

Em 2008, Taylor, Ntoumanis e Standage verificaram que quanto mais satisfeitas estiverem as necessidades psicológicas básicas dos professores e quanto mais autodeterminados mostrarem estar, mais tentaram ganhar conhecimento das dificuldades e necessidades dos seus alunos e providenciá-los com ajuda instrumental e suporte. Este estudo veio igualmente suportar os resultados de Pelletier et al. (2002) ao ter afirmado que o sistema escolar tem um papel importante na motivação autodeterminada dos professores. Ou seja, uma escola que responsabilize os professores pelos padrões de performance dos alunos e os force a demonstrar um específico estilo de ensino pode prejudicar a satisfação das necessidades psicológicas dos professores e a sua autodeterminação para o trabalho. Por seu lado, um professor com baixa autodeterminação para ensinar tem uma baixa probabilidade de utilizar estratégias motivacionais mais autónomas com os alunos.

Fazendo um paralelismo com o contexto do exercício físico, um ginásio ou *health club* que responsabilize os seus profissionais pelo número de clientes e de vendas que obtêm e não os permita focar no praticante como pessoa mas sim como um alvo ou um objetivo, poderá estar a limitar a motivação autodeterminada que têm para trabalhar e impedi-los de satisfazer as suas próprias necessidades psicológicas básicas.

Devido à escassez de literatura geral, e mais especificamente em Portugal, que analise os antecedentes da motivação dos profissionais de exercício físico, decidimos avançar para a análise deste tema. A pesquisa de artigos sobre este tema confirmou-nos que este é um tópico mais escrutinado no contexto do treino desportivo e da educação física, com treinadores e professores, respetivamente, e que na nossa área de estudo são poucos os artigos publicados. Por esse mesmo motivo decidimos igualmente analisar a relação dos tipos de motivação com as estratégias motivacionais. Se nas outras áreas a associação entre estas variáveis mostrou ser uma solução para o problema da motivação para praticar atividade física, também no exercício físico essa poderia ser a resposta.

## **Objetivo**

O objetivo deste manuscrito é analisar a associação entre o tipo de motivação dos profissionais de exercício físico, a perceção da motivação dos clientes e as estratégias motivacionais utilizadas.

## **Hipóteses**

Hipótese 1 – o tipo de motivação dos profissionais está associado às estratégias motivacionais utilizadas. Especificamente, tipos de motivação mais autónoma estão associados a estratégias motivacionais autónomas e tipos de motivação mais controlada estão associados a estratégias motivacionais controladoras.

Hipótese 2 - a perceção da motivação dos clientes está associada a um tipo de motivação do profissional. Especificamente, perceção de motivação mais autónoma dos clientes está relacionada com tipos de motivação autónoma dos profissionais e perceção de motivação mais controlada dos clientes está relacionada com tipos de motivação controladora dos profissionais

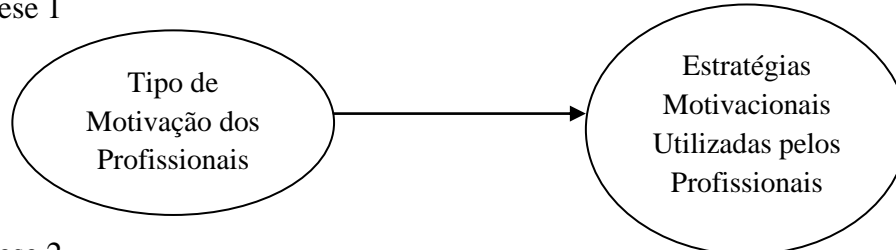
Hipótese 3 – o tipo de motivação dos profissionais e de perceção da motivação dos clientes prediz as estratégias motivacionais utilizadas. Pormenorizadamente, tipos de motivação mais autónoma dos profissionais e de perceção da motivação autónoma dos clientes estão relacionados com estratégias motivacionais de Suporte de Autonomia, enquanto tipos de motivação controladora dos profissionais e de perceção da motivação controlada dos clientes estão relacionados com estratégias motivacionais de Controlo da Autonomia.



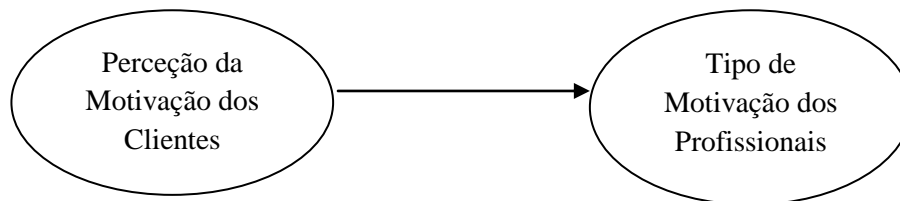
As figuras abaixo mostram as nossas três hipóteses.

Figura 1 – Hipóteses de estudo

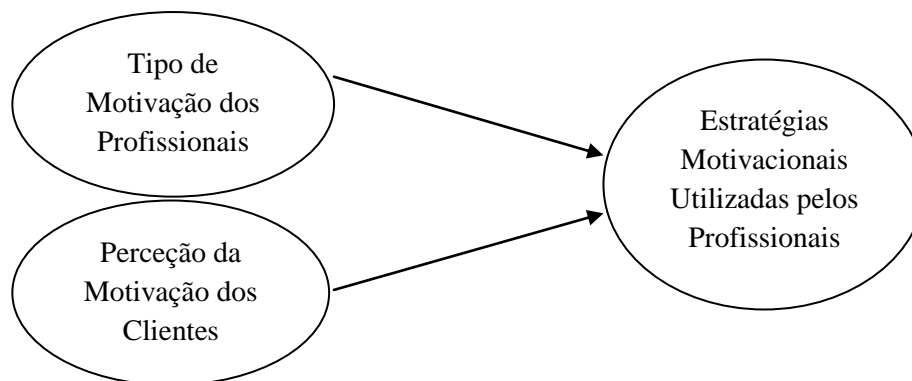
Hipótese 1



Hipótese 2



Hipótese 3



## Método

### Desenho do Estudo

Trata-se de um estudo observacional transversal, parte do estudo PoEMA (Promotion of Exercise Motivation and Autonomy), um projeto implementado para observar e analisar os antecedentes e mediadores das estratégias motivacionais aplicadas pelos profissionais de exercício físico e as respectivas consequências nos indicadores motivacionais, emocionais, cognitivos e comportamentais dos participantes.

### Amostra

O nosso estudo utilizou como base de dados as respostas fornecidas por 163 profissionais de exercício físico, 88 homens e 74 mulheres. Para terem sido incluídos no

nosso estudo, todos os participantes deveriam ser considerados adultos, ou seja, ter mais de 18 anos de idade, a trabalhar na área de exercício físico e que tenham aceite participar no estudo.

### **Instrumentos**

Com base na literatura existente, seleccionámos a seguinte bateria de questionários, todos eles nas suas versões adaptadas à língua portuguesa :

- *Motivation at Work* – EMRT (sigla utilizada pelo estudo PoEMA) - (Gagné, Forest, Gilbert & Aubé, 2010) – questionário composto por 15 perguntas, determina o tipo de motivação dos profissionais do exercício para com o trabalho, entre motivação baseada em Regulação Externa ( $\alpha = .83$ ), Introjetada ( $\alpha = .66$ ), Identificada ( $\alpha = .66$ ), Motivação Intrínseca ( $\alpha = .81$ ) ou Amotivação ( $\alpha = .79$ ). A escala de resposta vai de 1, indicando que não se relacionam com a pergunta, a 7, em que concordam completamente com a questão.
- *Perception of support to the Basic Psychological Needs* – PANPB - (Wilson, Rogers, Rodgers & Wild, 2006) – questionário com 17 perguntas, com uma escala de 0 (“Não me identifico”) a 4 (“Identifico-me totalmente”), relacionado com as estratégias que os profissionais aplicam aos praticantes quanto ao suporte das necessidades psicológicas básicas, avaliando as variáveis de Suporte de Autonomia ( $\alpha = .62$ ), de Estrutura ( $\alpha = .79$ ) e de Envolvimento Pessoal ( $\alpha = .79$ ).
- *Perception of constraints to the Basic Psychological Needs* – PCNPB - (Bartholomew, Ntoumanis & Thøgersen-Ntoumani, 2010) – inclui 14 questões numa escala iniciada em 1, significando que “discordo completamente”, até chegar a 7, correspondente a “concordo totalmente” com a pergunta, focado no controlo que os profissionais colocam sobre as necessidades psicológicas básicas dos seus clientes, que analisa os constrangimentos às Necessidades Psicológicas Básicas, sendo elas o Uso de Recompensas ( $\alpha = .59$ ), a Estima Atenção ( $\alpha = .71$ ), a Intimidação ( $\alpha = .57$ ), o Controlo Pessoal Excessivo ( $\alpha = .64$ ) e a Crítica e Depreciação ( $\alpha = .66$ ).
- *Perception of participants’ Self-Determination* – PADC - (Ng, Thøgersen-Ntoumani & Ntoumani, 2012) – composto por 24 perguntas, numa escala de 0 (Não é verdade) a 4 (“Muitas vezes é verdade”), sobre a percepção da motivação dos clientes pelos profissionais do exercício, tais como Amotivação ( $\alpha = .85$ ), Regulação Externa ( $\alpha$

=.80), Introjada ( $\alpha = .67$ ), Identificada ( $\alpha = .66$ ), Integrada ( $\alpha = .83$ ) e Motivação Intrínseca ( $\alpha = .80$ ).

## **Procedimentos**

Foi elaborado um formulário de recolha no Google Drive, sendo individualizado para cada um dos investigadores do estudo, de forma a isolar a proveniência dos dados. Estes formulários foram enviados para os contactos dos investigadores e outras bases de dados de contactos. Após a recolha foi feita a compilação das diversas bases de dados. Conforme foram chegando os dados foi feita uma monitorização, para averiguar se o preenchimento das respostas foi realizado com seriedade. Não foi formada uma comissão, sendo cada investigador responsável por ter monitorizado os seus dados. Entre os elementos da equipa de investigação, foi o grupo de investigadores responsáveis que realizou auditorias da qualidade dos dados. Não houve conhecimento de riscos físicos para os participantes, tendo havido uma sobrecarga mínima a nível psicológico, sempre em concordância com os princípios éticos da American Psychological Association.

## **Recolha de Dados**

A recolha foi realizada por diversos investigadores envolvidos no PoEMA, através de contacto com a Manz Produções, com colegas do meio profissional e por contacto pessoal, tendo sido principalmente feita através da Internet, recorrendo à ferramenta de trabalho Google Drive, para uma difusão mais alargada e que permitisse uma resposta mais rápida ao questionário. Foi igualmente feita recolha de dados através do preenchimento das questões em papel e entregue em mão. A passagem dos dados para o formato eletrónico foi realizada pelos investigadores.

## **Procedimentos Estatísticos**

Com a utilização do programa estatístico PSPP, foram feitas correlações de Pearson para a análise das hipóteses 1 (associação entre o tipo de motivação dos profissionais e as estratégias motivacionais utilizadas) e 2 (associação entre a percepção da motivação dos clientes e o tipo de motivação dos profissionais) do nosso estudo e regressões lineares para a nossa hipótese 3 (predição das estratégias motivacionais utilizadas através do tipo de motivação dos profissionais e a percepção da motivação dos clientes).

## **Resultados**

Para a análise da hipótese 1 – o tipo de motivação dos profissionais está associado às estratégias motivacionais - foi efetuada uma correlação de Pearson, chegando-se aos resultados da tabela 1.

Tabela 1 – Correlação de Pearson para a análise da correlação entre as regulações motivacionais autónomas e o apoio das NPB.

	Motivação Intrínseca		Regulação Identificada	
	r	p	r	p
Suporte de Autonomia	0,30	<0,01	0,29	<0,01
Suporte da Estrutura	0,25	<0,01	0,29	<0,01
Suporte do Envolvimento	0,28	<0,01	0,24	<0,01

Tal como esperado na hipótese, os maiores valores de motivação autónoma dos profissionais estão associados aos maiores valores de apoio das NPB (todos  $p < 0,01$ ).

As motivações autónomas não estiveram associadas às estratégias controladoras – dados não apresentados em tabela.

Tabela 2 – Correlação de Pearson para a análise da correlação entre as regulações motivacionais controladoras e o controlo das NPB.

	Regulação Externa		Regulação Introjetada	
	r	p	r	p
Uso de Recompensas	0,12	0,14	0,37	<0,01
Estima Atenção	0,07	0,39	0,18	0,02
Intimidação	0,08	0,31	0,27	<0,01
Controlo Pessoal Excessivo	0,18	0,02	0,19	0,01
Crítica e Depreciação	0,12	0,14	0,19	0,02

Tal como esperado na hipótese, os maiores valores de Regulação Introjetada dos profissionais estão associados aos maiores valores de controlo das NPB (todos  $p < 0,05$ ), situação que não ocorre na Regulação Externa, com exceção para o Controlo Pessoal Excessivo ( $r(163) = 0,18$ ,  $p = 0,02$ ).

As motivações controladas não estiveram associadas às estratégias autónomas, com a exceção da Regulação Introjetada que apresentou uma associação positiva com Suporte de Autonomia ( $r(163) = .25, p < .01$ ) e com a perceção de Envolvimento Pessoal ( $r(163) = .19, p = .02$ ). – dados não apresentados em tabela. Face aos resultados pouco significativos das motivações controladas com as autónomas, decidiu-se analisar a relação das motivações autónomas com as de Suporte e das controladoras com as controladas.

Numa análise adicional desta hipótese, fomos verificar se ocorrem diferenças entre homens e mulheres na relação estabelecida entre as variáveis.

Tabela 3 – Correlação de Pearson para a análise da correlação entre as regulações motivacionais e o apoio das NPB entre homens e mulheres.

		Tipo de motivação para o trabalho dos profissionais			
		Motivação Intrínseca		Regulação Identificada	
		r	p	r	p
Suporte de Autonomia	Mulheres	0,12	0,30	0,23	0,05
	Homens	0,43	<0,01	0,33	<0,01
Suporte da Estrutura	Mulheres	0,08	0,50	0,24	0,04
	Homens	0,40	<0,01	0,32	<0,01
Suporte do Envolvimento	Mulheres	0,09	0,43	0,20	0,08
	Homens	0,41	<0,01	0,26	0,02

Verificou-se que nos homens os maiores valores de motivação autónoma para o trabalho dos profissionais estão associados aos valores mais elevados das estratégias motivacionais do apoio das NPB (todos  $p < .02$ ), situação que não ocorre nas mulheres, com exceção para a associação entre os valores da Regulação Identificada com os de Suporte de Autonomia ( $r(74) = .23, p = .05$ ) e os de Suporte da Estrutura ( $r(74) = .43, p = .04$ ).

Tabela 4 – Correlação de Pearson para a análise da correlação entre as regulações motivacionais e o controlo das NPB em homens e mulheres.

		Tipo de motivação para o trabalho dos profissionais			
		Regulação Externa		Regulação Introjetada	
		r	p	r	p
Uso de Recompensas	Mulheres	0,24	0,04	0,42	<0,01

	Homens	0,02	0,89	0,33	<0,01
Estima Atenção	Mulheres	0,19	0,11	0,29	0,01
	Homens	-0,04	0,74	0,12	0,26
Intimidação	Mulheres	-0,03	0,83	0,18	0,12
	Homens	0,13	0,25	0,34	<0,01
Controlo Pessoal Excessivo	Mulheres	0,21	0,07	0,08	0,48
	Homens	0,10	0,37	0,30	0,01
Crítica e Depreciação	Mulheres	0,12	0,32	0,16	0,18
	Homens	0,09	0,43	0,22	0,04

Notámos que em metade das situações parecem existir semelhanças entre os valores das variáveis para homens e mulheres. No entanto, nos homens ocorrem ligações entre os maiores valores de Regulação Introjetada dos profissionais com os valores mais elevados das estratégias de Intimidação ( $r(88) = ,34, p < ,01$ ), de Controlo Pessoal Excessivo ( $r(88) = ,30, p = ,01$ ) e de Crítica e Depreciação ( $r(88) = ,22, p = ,04$ ), situação que não se verificou nas mulheres. Por outro lado, os valores mais elevados de Regulação Externa dos profissionais do sexo feminino corresponderam com os maiores valores de Uso de Recompensa ( $r(74) = ,24, p = ,04$ ) e entre os de Regulação Introjetada e de Estima de Atenção ( $r(74) = ,29, p = ,01$ ), o que não ocorreu nos valores dos homens.

Para a análise da hipótese 2 – a perceção da motivação dos clientes está associada ao tipo de motivação dos profissionais - foi efetuada uma correlação de Pearson, chegando-se aos resultados da tabela 2.

Tabela 5 – Correlação de Pearson para a análise da correlação entre a perceção da motivação autónoma dos clientes e regulação motivacional autónoma dos profissionais.

Tipo de Motivação dos profissionais	Perceção da Motivação dos Clientes					
	Motivação Intrínseca		Regulação Integrada		Regulação Identificada	
	r	p	r	p	r	p
Motivação	0,34	<0,01	0,08	0,33	0,14	0,07

Intrínseca						
Regulação	0,23	<0,01	0,20	0,01	0,10	0,18
Identificada						

Tal como esperado na hipótese, os maiores valores da perceção da Motivação Intrínseca dos clientes estão associados aos valores mais elevados do tipo de motivação autónoma dos profissionais (todos  $<0,01$ ), situação que não ocorreu na perceção da Regulação Identificada dos clientes, mas que se verificou entre a perceção da Regulação Integrada dos clientes e a Regulação Identificada dos profissionais ( $r(163) = 0,20$ ,  $p = 0,01$ ).

Tabela 6 – Correlação de Pearson para a análise da correlação entre a perceção da motivação controlada dos clientes e regulação motivacional controladora dos profissionais.

Tipo de Motivação dos Profissionais	Perceção da Motivação dos Clientes			
	Regulação Externa		Regulação Introjetada	
	r	p	r	p
Regulação Externa	0,05	0,56	0,20	0,01
Regulação Introjetada	0,35	<0,01	0,33	<0,01

Tal como esperado na hipótese, os valores de perceção da motivação dos clientes estão associados aos valores do tipo de motivação controladora dos profissionais (todos  $p < 0,05$ ), com exceção dos valores da perceção da Regulação Externa dos clientes e a Regulação Externa dos profissionais ( $r(163) = 0,05$ ,  $p = 0,56$ ).

Numa análise adicional desta hipótese, fomos verificar se ocorrem diferenças entre os valores dos profissionais do sexo masculino e do sexo feminino.

Tabela 7 – Correlação de Pearson para a análise da correlação entre a perceção da motivação autónoma dos clientes e as regulações motivacionais dos profissionais em homens e mulheres.

Perceção da Motivação dos	Tipo de motivação para o trabalho dos profissionais					
	Motivação Intrínseca		Motivação Intrínseca		Regulação Identificada	
			r	p	r	p
	Motivação Intrínseca	Mulheres	0,35	<0,01	0,18	0,14
		Homens	0,32	<0,01	0,27	0,01

Motivação Integrada	Mulheres	0,04	0,76	0,21	0,07
	Homens	0,13	0,22	0,20	0,07
Motivação Identificada	Mulheres	0,21	0,07	0,16	0,18
	Homens	0,10	0,37	0,07	0,51

Verificou-se que os valores da percepção da motivação autónoma dos clientes não estão associados ao tipo de motivação autónoma dos profissionais tanto em homens como em mulheres, com exceção da percepção da Motivação Intrínseca dos clientes com a Motivação Intrínseca dos profissionais tanto do sexo masculino ( $r(88) = ,32, p < ,01$ ), como feminino ( $r(74) = ,35, p < ,01$ ), e da percepção da Motivação Intrínseca dos clientes com a Regulação Identificada dos profissionais do sexo masculino ( $r(88) = ,27, p = ,01$ ).

Tabela 8 – Correlação de Pearson para a análise da correlação entre a percepção da motivação controlada dos clientes e as regulações motivacionais dos profissionais em homens e mulheres.

		Tipo de motivação para o trabalho dos profissionais				
		Regulação Externa		Regulação Introjetada		
		r	p	r	p	
Percepção da Motivação dos Clientes	Regulação Externa	Mulheres	0,13	0,29	0,40	<0,01
		Homens	-0,01	0,91	0,31	<0,01
	Regulação Introjetada	Mulheres	0,17	0,14	0,34	<0,01
		Homens	0,25	0,02	0,32	<0,01

Verificou-se que os valores da percepção da motivação controlada dos clientes estão associados à Regulação Introjetada dos profissionais de ambos os sexos (todos  $p < ,01$ ), situação que não ocorre na relação com a Regulação Externa dos profissionais, com exceção da percepção da Regulação Introjetada dos clientes com a Regulação Externa dos profissionais do sexo masculino ( $r(88) = ,25, p = ,02$ ).

Para a análise da hipótese 3 – o tipo de motivação dos profissionais e de percepção da motivação dos clientes prediz as estratégias motivacionais utilizadas - foi efetuada uma regressão linear, chegando-se aos resultados da tabela 9.



Tabela 9 – Regressão linear para a análise da relação entre as regulações motivacionais intrínsecas, a percepção da motivação autónoma dos clientes e o Suporte das NPB.

	Beta	t	Sig.	R <sup>2</sup>
<b>P. de Suporte de Autonomia</b>				
Profissionais				
Motivação Intrínseca	0,18	1,56	0,12	R <sup>2</sup> = 14%, F(5,157) = 6,28, p<0,01
Regulação Integrada	0,11	1,02	0,31	
Clientes				
P. Motivação Intrínseca	0,11	1,02	0,31	
P. Motivação Integrada	0,16	1,42	0,16	
P. Mot. Identificada	0,01	0,13	0,90	
<b>Percepção de Estrutura</b>				
Profissionais				
Motivação Intrínseca	0,12	1,07	0,29	R <sup>2</sup> = 17%, F(5,157) = 7,62, p<0,01
Regulação Integrada	0,17	1,66	0,10	
Clientes				
P. Motivação Intrínseca	-0,12	-1,14	0,25	
P. Motivação Integrada	0,17	1,54	0,12	
P. Mot. Identificada	0,27	2,73	0,01	
<b>P. de Envolvimento Pessoal</b>				
Profissionais				
Motivação Intrínseca	0,20	1,71	0,09	R <sup>2</sup> = 11%, F(5,157) = 5,04, p<0,01
Regulação Integrada	0,06	0,56	0,58	
Clientes				
P. Motivação Intrínseca	0,06	0,51	0,61	
P. Motivação Integrada	0,10	0,86	0,39	
P. Mot. Identificada	0,12	1,15	0,25	

A variância da percepção de Suporte de Autonomia foi explicada em 14% pelo conjunto de tipos de motivação autónomos e percepção de motivação autónoma ( $F(5, 157) = 6,28, p < ,01$ ). No entanto, apesar de nenhuma das variáveis isoladamente ser significativa, todas contribuíram positivamente para os maiores valores do Suporte de Autonomia.

O conjunto de tipos de motivação autónomos e percepção de motivação autónoma ( $F(5, 157) = 7,62, p < ,01$ ) explica em 17% a variância da percepção de Estrutura, verificando-se apenas uma variável significativa, nomeadamente a percepção da motivação identificada dos clientes ( $p = ,01$ ), que contribuiu significativamente para os maiores valores da percepção de Estrutura.

A variância da percepção de Envolvimento Pessoal foi explicada em 11% pelo conjunto de tipos de motivação autónomos e percepção de motivação autónoma ( $F(5, 157) =$

5,04,  $p < ,01$ ). No entanto, apesar de nenhuma das variáveis isoladamente ser significativa, todas contribuíram positivamente para os maiores valores de percepção de Envolvimento Pessoal.

Tabela 10 – Regressão linear para a análise da relação entre as regulações motivacionais extrínsecas, a percepção da motivação controlada dos clientes e o Controlo das NPB.

	Beta	t	Sig.	R <sup>2</sup>
<b>Uso de Recompensas</b>				
<hr/>				
Profissionais				
Regulação Externa	-0,02	-0,27	0,79	
Regulação Introjetada	0,28	3,28	<0,01	
Clientes				R <sup>2</sup> = 18%, F(4,158) = 8,80, p<0,01
P. Regulação Externa	0,22	2,75	0,01	
P. Regulação Introjetada	0,05	0,62	0,54	
<hr/>				
<b>Estima Atenção</b>				
<hr/>				
Profissionais				
Regulação Externa	0,02	0,02	0,82	
Regulação Introjetada	0,08	0,08	0,39	
Clientes				R <sup>2</sup> = 7%, F(4,158) = 3,84, p = 0,01
P. Regulação Externa	0,25	3,03	<0,01	
P. Regulação Introjetada	0,02	0,19	0,85	
<hr/>				
<b>Intimidação</b>				
<hr/>				
Profissionais				
Regulação Externa	-0,04	-0,43	0,67	
Regulação Introjetada	0,23	2,48	0,01	
Clientes				R <sup>2</sup> = 6%, F(4,158) = 3,79, p<0,01
P. Regulação Externa	0,08	0,93	0,35	
P. Regulação Introjetada	0,09	1,09	0,28	
<hr/>				
<b>Controlo Pessoal Excessivo</b>				
<hr/>				
Profissionais				
Regulação Externa	0,12	1,44	0,15	
Regulação Introjetada	0,14	1,48	0,14	
Clientes				R <sup>2</sup> = 3%, F(4,158) = 2,04, p = 0,09
P. Regulação Externa	0,02	0,25	0,80	
P. Regulação Introjetada	-0,02	-0,20	0,85	
<hr/>				
<b>Crítica e Depreciação</b>				
<hr/>				
Profissionais				
Regulação Externa	0,06	0,73	0,47	
Regulação Introjetada	0,10	1,11	0,27	
Clientes				R <sup>2</sup> = 4%, F(4,158) = 2,53, p = 0,04
P. Regulação Externa	0,16	1,85	0,07	
P. Regulação Introjetada	0,02	0,28	0,78	

A variância do Uso de Recompensas foi explicada em 18% pelo conjunto de tipos de motivação controladora e percepção de motivação controlada ( $F(4, 158) = 8,80, p < ,01$ ), verificando-se que existe significância positiva nas variáveis de Regulação Introjetada dos profissionais ( $p < ,01$ ) e de percepção da Regulação Externa dos clientes ( $p = ,01$ ).

A variância da Estima de Atenção foi explicada em 7% pelo conjunto de tipos de motivação controladora e percepção de motivação controlada ( $F(4, 158) = 3,84, p = ,01$ ), verificando-se uma variável significativa, nomeadamente a percepção da Regulação Externa dos clientes ( $p < ,01$ ), que contribuiu significativamente para os maiores valores da Estima de Atenção.

A variância da Intimidação foi explicada em 6% pelo conjunto de tipos de motivação controladora e percepção de motivação controlada ( $F(4, 158) = 3,79, p < ,01$ ), verificando-se que existe uma variável significativa, nomeadamente a Regulação Introjetada dos profissionais ( $p = ,01$ ), que deu um contributo significativo para os maiores valores da Intimidação.

A variância de Controlo Pessoal Excessivo não foi explicada pelo conjunto de tipos de motivação controlada e percepção de motivação controlada ( $F(4, 158) = 2,04, p = ,09$ ), não se verificando qualquer variável significativa.

A variância da Crítica e Depreciação foi explicada em 4% pelo conjunto de tipos de motivação controladora e percepção de motivação controlada ( $F(4, 158) = 2,53, p = ,04$ ). No entanto, apesar de nenhuma das variáveis isoladamente ser significativa, todas contribuíram positivamente para os maiores valores de percepção de Crítica e Depreciação.

## Discussão

O objetivo deste estudo foi analisar a associação entre o tipo de motivação dos profissionais de exercício físico, a percepção da motivação dos clientes e as estratégias motivacionais utilizadas na interação dos profissionais com os clientes.

Entre os nossos resultados, há que dar uma maior ênfase aos seguintes resultados: a) como esperado na teoria, os tipos de motivação mais autónomos dos profissionais estiveram positivamente associados às estratégias motivacionais de suporte às necessidades psicológicas básicas (NPB) utilizadas nos clientes, assim como os tipos de motivação mais controlados estiveram associados às estratégias motivacionais de controlo das NPB, excetuando uma única situação; b) ao nível da associação entre a percepção da motivação dos clientes e o tipo de motivação dos profissionais, como era previsto pela teoria, foi possível verificar que na maioria das situações existe uma relação positiva entre as variáveis baseadas em motivação autónoma, situação que também ocorreu entre a percepção da motivação controlada dos clientes e a motivação controladora dos profissionais, c) nas regressões, verificou-se que as variáveis de percepção da motivação autónoma dos clientes e a motivação autónoma dos profissionais predizem o uso das estratégias motivacionais de suporte à autonomia, o que também aconteceu entre as variáveis com base em motivações extrínsecas e as estratégias de controlo, com exceção de uma situação.

Em relação à alínea a), correspondente à nossa primeira hipótese, – o tipo de motivação dos profissionais está associado às estratégias motivacionais utilizadas – verificou-se que os maiores valores de motivação autónoma dos profissionais estiveram associados com os valores mais elevados das estratégias motivacionais autónomas. Quanto à relação entre os valores da associação entre a motivação controladora dos profissionais e os valores das estratégias motivacionais aplicadas nos clientes, a Regulação Introjetada para o trabalho esteve associada positiva e significativamente com todas as variáveis das estratégias motivacionais controladoras. No caso dos valores da Regulação Externa dos profissionais, essa associação significativa existiu apenas com os maiores valores do Controlo Pessoal Excessivo, não havendo relação com os valores das restantes estratégias motivacionais controladoras. Estes resultados vão de encontro aos reportados em 1997, por Wild, Enzle, Nix e Deci, quando referiram que participantes que tinham um professor extrinsecamente motivado exibiam um menor interesse em aprender e uma menor satisfação que os alunos

ensinados por um professor intrinsecamente motivado. No entanto, este estudo analisou esta situação avaliando os alunos, enquanto o nosso estudo é focado nos profissionais de exercício físico.

De acordo com Taylor, Ntoumanis e Standage (2008), quanto maior for a satisfação das necessidades psicológicas básicas dos professores e maior for a sua autodeterminação para trabalhar, mais procuram utilizar estratégias de ajuda instrumental e suporte nos seus alunos.

Estes resultados mostram ser concordantes com os de Pelletier, Séguin-Lévesque e Legault (2002), em que o tipo de motivação dos professores para o seu trabalho está associado às estratégias motivacionais que utilizam na interação com os seus alunos. Nomeadamente, quanto menor for a sua autodeterminação para ensinar, mais procuram controlar os seus alunos. No pólo oposto, quanto mais autodeterminados mostrarem ser com o seu trabalho, maior autonomia dão aos alunos na sua aprendizagem. Fazendo um paralelismo com a área do exercício físico, a teoria refere que a autodeterminação dos profissionais de exercício físico estará diretamente associada às estratégias motivacionais aplicadas com os clientes.

Dessa forma, um profissional que apresenta uma motivação intrínseca para trabalhar, irá dar uma maior autonomia e liberdade de escolha ao seu cliente quando fizer a elaboração e aplicação do treino. No mesmo sentido, um profissional que for trabalhar com uma motivação baseada em regulações externas, irá procurar controlar o treino do praticante e dar-lhe pouca ou nenhuma liberdade na tomada de decisões. Os nossos resultados adicionam aos estudos anteriores dados recolhidos junto dos profissionais de exercício, dando indicações que espelham aqueles que têm sido encontrados na psicologia da educação (Pelletier et al., 2002).

Estes autores referem ainda que existem três formas de pressão a que os profissionais podem ser sujeitos: pressões de cima, pressões de baixo e pressões de dentro. As pressões de cima correspondem à percepção dos próprios profissionais da pressão que lhes é imposta para trabalhar de acordo com os padrões dos colegas e dos diretores do local de trabalho. Por sua vez, as pressões de baixo estão relacionadas com a percepção que os profissionais têm do tipo de regulação motivacional que os seus clientes apresentam para os treinos. Por último, as pressões de dentro identificam-se como a própria autodeterminação e o tipo de motivação do profissional com o seu trabalho.

Referindo especificamente as variáveis utilizadas no nosso estudo, o tipo de motivação dos profissionais para o seu trabalho é considerada uma pressão de dentro, enquanto a percepção da motivação dos clientes pelos profissionais trata-se de uma pressão de baixo, havendo uma relação entre a pressão de baixo e as estratégias motivacionais e uma relação entre a pressão de baixo e a pressão de dentro.

Deste modo, à luz do que a teoria prevê que fosse acontecer, os nossos resultados mostram ser parcialmente concordantes com o estudo acima referenciado. Os resultados da motivação autónoma dos profissionais com as estratégias motivacionais de apoio das NPB estão de acordo com a teoria. Por outro lado, os resultados da associação entre os valores da motivação controladora dos profissionais com os valores das estratégias de controlo das NPB mostram estar de acordo com a teoria apenas na relação da Regulação Introjetada com as estratégias de controlo. Os valores da Regulação Extrínseca não apresentam significância com as mesmas estratégias, excetuando com o Controlo Pessoal Excessivo.

Sobre a alínea b), que corresponde à nossa segunda hipótese, - a percepção da motivação dos clientes está associada ao tipo de motivação dos profissionais – os resultados da relação entre os valores mais elevados da percepção da motivação autónoma dos clientes com os maiores valores do tipo de motivação autónoma dos profissionais mostraram existir uma associação positiva entre a percepção da motivação intrínseca dos clientes com a motivação autónoma dos profissionais e percepção da Regulação Integrada dos clientes com a Regulação Identificada dos profissionais, não havendo relação com as restantes variáveis autónomas. Quanto às variáveis baseadas em motivações extrínsecas, todas mostraram possuir uma relação significativa e positiva, com exceção da percepção da Regulação Externa dos clientes com a Regulação Externa dos profissionais.

Ainda de acordo com Pelletier et al. (2002), existe uma associação entre a percepção da motivação dos alunos e o tipo de motivação dos professores para o seu trabalho. Assim sendo, a percepção que o professor tem da motivação dos seus alunos pode levar a que a sua própria motivação seja semelhante à dos seus alunos, verificando-se assim a relação entre as pressões de baixo com as pressões de dentro. Ou seja, se o professor tiver a percepção que os alunos estão motivados de forma extrínseca para as aulas, a sua motivação para o trabalho pode tornar-se mais extrínseca. No mesmo sentido, se o professor perceber que os seus alunos estão motivados intrinsecamente para as aulas, isso pode fazer com que ele adquira uma motivação mais intrínseca para o seu trabalho. Desse modo, ao fazer novamente uma

analogia com a área do exercício físico, um profissional que perceciona uma motivação mais externa dos seus clientes pode tornar-se mais extrinsecamente motivado para o trabalho. No sentido inverso, caso haja a percepção de um tipo de motivação mais intrínseco, o profissional pode obter uma motivação mais autónoma com o seu trabalho.

Desta forma, de acordo com o previsto pela teoria, os nossos resultados mostraram estar parcialmente em concordância com os resultados de Pelletier et al. (2002). Os resultados das variáveis de motivação autónoma estão de acordo quando se referem à motivação intrínseca dos clientes com a dos profissionais e à percepção da Regulação Integrada dos clientes com a motivação Identificada dos profissionais, não aparentando haver uma associação significativa entre as restantes variáveis. No pólo oposto, os resultados da associação entre as variáveis extrínsecas mostram ser concordantes com a teoria, com exceção da relação entre a percepção da Regulação Externa dos clientes com a Regulação Externa dos profissionais.

Quanto à alínea c), correspondente à nossa terceira hipótese, - o tipo de motivação dos profissionais e a percepção da motivação dos clientes prediz as estratégias motivacionais utilizadas – os resultados da relação entre os valores mais elevados da motivação autónoma dos profissionais e da percepção da motivação autónoma dos clientes com os maiores valores das estratégias motivacionais autónomas mostraram predizer todas as variáveis. No que se refere à relação entre os resultados da relação entre os maiores valores da motivação controladora dos profissionais e da percepção da motivação controlada dos clientes com os maiores valores das estratégias motivacionais controladoras, todas as estratégias de controlo das NPB mostraram ser preditas pelo conjunto de variáveis, exceto o Controlo Pessoal Excessivo, em que não se verificou qualquer significância.

Diversos estudos, como Skinner e Belmont (1993) e Pelletier e Vallerand (1996) reportam uma relação direta entre a percepção da motivação intrínseca ou extrínseca dos alunos e o comportamento dos professores, embora nenhum dos estudos avalie o tipo de motivação dos professores. Em 1975, Garbarino mostrou que professores recompensados apresentam atitudes mais severas e rígidas com os seus alunos que professores voluntários. Tal postura levou esses alunos a demonstrarem uma maior probabilidade de manifestar erros ao aprender uma determinada competência. Bartholomew et al. (2011) e Balaguer et al. (2012) verificaram que um estilo de ensino controlador apresenta associações únicas com experiências de frustração das necessidades dos atletas e não está relacionado com experiências de satisfação

das necessidades. Por sua vez, Pelletier et al. (2002) verificaram que a percepção da motivação dos alunos está associada ao tipo de motivação dos professores, que, por sua vez, está associado ao tipo de estratégias motivacionais que utilizam na interação com os seus alunos. Por outras palavras, um aluno intrinsecamente motivado para os estudos pode levar a que o professor se sinta mais autodeterminado para trabalhar e assim utilize estratégias de carácter mais autónomo, enquanto alunos que demonstrem um tipo de motivação mais extrínseco para a escola podem induzir uma motivação mais extrínseca no seu professor para com o seu trabalho, o que conduzirá a que recorra a estratégias de controlo das NPB. Blanchard et al. (2009) verificaram igualmente que a pressão aplicada pelo professor pode causar uma mudança na motivação original dos alunos para fazer uma determinada atividade de intrínseca para extrínseca. Esta ação enfraquece o sentimento de autodeterminação do aluno e inclusivamente previne-o de satisfazer as suas necessidades psicológicas básicas, contribuindo para uma motivação controlada.

Antes disso, Taylor et al. (2008), mostraram que o tipo de motivação dos professores tem uma relação direta com o tipo de estratégias que utilizam na relação com os alunos. Seja numa situação de motivação intrínseca ou extrínseca, ou de estratégias de apoio ou controlo das necessidades psicológicas básicas.

Encaminhando a teoria para a área do exercício físico, clientes menos autodeterminados para treinar podem induzir nos profissionais motivações extrínsecas para o seu trabalho que por sua vez vão utilizar estratégias de controlo na relação com os seus clientes. No sentido oposto, clientes intrinsecamente motivados para treinar podem levar a que o profissional se sinta mais autodeterminado para trabalhar, o que o levará a empregar estratégias de apoio das NPB.

No seguimento destas teorias, Edmund et al. (2009) referem que adotem estratégias de suporte de autonomia, de estrutura e de envolvimento pessoal na relação com os clientes, conseguirão motivá-los com maior êxito e com um interesse mais intrínseco e genuíno pelo treino.

Assim sendo, à luz do que a teoria prevê que fosse acontecer, os nossos resultados mostraram ser concordantes, com uma única exceção. As variáveis e as estratégias baseadas em motivações intrínsecas foram ao encontro com o que a teoria refere, enquanto nas variáveis relacionadas com motivações extrínsecas apenas uma das estratégias não mostrou



estar de acordo, o Controlo Pessoal Excessivo. Tal pode dever-se ao facto de as variáveis desta estratégia não estarem necessariamente relacionadas com motivações extrínsecas. A avaliação destas variáveis envolve questionar aos indivíduos os seguintes itens: esperar “que os clientes centrem a sua vida à volta do treino”, tentar “controlar o que os clientes fazem no seu tempo livre” e tentar “interferir em outros aspetos da vida dos clientes, fora do contexto do treino”. Ou seja, com esta estratégia o profissional não procura utilizar recompensas ou castigos para influenciar o cliente a realizar a tarefa (ação relacionada com a Regulação Externa) nem incutir na pessoa sentimentos de culpa ou envolvidos com o seu ego (relacionada com a Regulação Introjetada), características associadas às motivações extrínsecas.

Embora em grande parte os resultados das alíneas a), b) e c), correspondentes às nossas três hipóteses, mostrarem estar de acordo com a fundamentação, há que ter em consideração certos aspetos que podem ter conduzido a resultados diferentes daqueles que seriam exetáveis. Desde logo, apesar de serem de áreas próximas, a profissão dos membros da nossa base de dados é diferente da utilizada pela teoria, tal como foi idealizado à partida. A recolha de dados foi maioritariamente realizada através da internet, recorrendo a ferramentas de trabalho eletrónicas, ao contrário do método utilizado pela fundamentação, na qual a recolha foi realizada em formato papel. A nossa amostra consistia maioritariamente em população jovem, profissionais de exercício físico que, devido ao desgaste físico e possivelmente psicológico inerente à profissão, tipicamente não trabalham durante muitos anos na área. Pelo contrário, a amostra utilizada nos estudos anteriores baseava-se em professores, uma profissão que permite aos indivíduos trabalhar até idades superiores. Também é necessário ter em conta que devido à extensão do nosso questionário, alguns resultados possam não ser os mais reais por causa do cansaço que tal extensão pode causar aos indivíduos. Nos dados que recolhemos existem variáveis que apresentam valores de Alfas de Cronbach inferiores aos valores de referência – 0,6. Nas variáveis das estratégias de controlo Uso de Recompensas (0,594) e Intimidação (0,575), apesar dos valores serem ligeiramente inferiores, consideramos necessário algum cuidado na análise desses resultados. Por fim, o tamanho pouco elevado da nossa amostra também poderá ter influenciado a veracidade dos resultados das diversas correlações.

No futuro, aconselhamos que se façam estudos sobre o papel da motivação no contexto do exercício físico, área em que a análise da motivação dos diversos intervenientes

ainda é escassa comparativamente com a área da educação física e do treino desportivo, especialmente se considerarmos a abordagem seguida neste trabalho – de análise dos profissionais. Dessa forma poder-se-ia verificar se os resultados encontrados na relação entre professores e alunos são semelhantes aos alcançados entre profissionais de exercício físico e clientes e praticantes de ginásio e clubes. Mais especificamente, pensamos que seria importante analisar a motivação nos profissionais e como essa variável influencia e está ligada às diferentes vertentes desta área, quer a nível da sua relação com os clientes, com o próprio local de trabalho ou nas estratégias que utilizam para realizar o seu trabalho. Este tipo de estudos pode permitir uma maior uma maior compreensão sobre os motivos que levam os praticantes a manter-se num específico ginásio, numa determinada atividade ou com um profissional em particular, estendendo assim a sua relação com o treino, tirando benefícios para si mesmo, para o profissional e para o próprio clube.

## Referências Bibliográficas

- Amorose, A.J., & Anderson-Butcher, D. (2007). Autonomy-supportive coaching and self-determined motivation in high school and college athletes: A test of self-determination theory. *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 654–670.
- Amorose, A.J., & Horn, T.S. (2000). Intrinsic motivation: Relationships with collegiate athletes' gender, scholarship status, and perceptions of their coaches' behavior. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 22, 63–84.
- Balaguer, I., González, L., Fabra, P., Castillo, I., Mercé, J., & Duda, J. (2012). Coaches' interpersonal style, basic psychological needs and the well- and ill-being of young soccer players: A longitudinal analysis. *Journal of Sport Sciences*, vol 30, no. 15, pp. 1619-1626.
- Bartholomew, K., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). The Controlling Interpersonal Style in a Coaching Context: Development and Initial Validation of a Psychometric Scale. *Journal of Sports & Exercise Psychology*, 2010, 32, 193-216.
- Blanchard, C. M., Amiot, C. E., Perreault, S., Vallerand, R. J., & Provencher, P. (2009). Cohesiveness, coach's interpersonal style and psychological needs: Their effects on self-determination and athletes' subjective well-being. *Psychology of Sport Exercise*, 2009, 10, 545-551.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E.L., Koestner, R., & Ryan, R.M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627–668.
- Deci, E. L., Gagné, M., Ryan, R. M., Leone, D. L., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942.
- Edmunds, J., Ntoumanis, N., Duda & J. L. (2009). Helping your clients and patients take ownership over their exercise: Fostering exercise adoption, adherence and associated well-being. *ACSM's Health and Fitness Journal*, 13(3): 20-25.

- European Commission (2010). Eurobarometer, Sport and Physical Activity. European Commission.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4) 628 -646.
- Garbarino, J. (1975). The impact of anticipated reward upon cross-aged tutoring. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 421-428.
- Koestner, R., & Losier, G. F. (2002). Distinguishing three ways of being internally motivated: A closer look at introjection, identification, and intrinsic motivation. In E. L. Mageau, G. A., & Vallerand, R.J. (2003). The coach-athlete relationship: a motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 883–904.
- Mageau, G.A., & Vallerand, R.J. (2003). The coach-athlete relationship: a motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 883-904.
- Ng, J.Y.Y., Thøgersen-Ntoumani, C., Ntoumanis, N. (2012). Motivation Contagion When Instructing Obese Individuals: A Test in Exercise Settings. *Journal of Sports & Exercise Psychology*. 34: 525-538.
- Pelletier, L. G., & Vallerand, R. J. (1996). Supervisors' beliefs and subordinates' intrinsic motivation: A behavioral confirmation analysis. *Journal of Personality & Social Psychology*, 71, 331–340.
- Pelletier, L.G., Séguin-Lévesque, C., & Legault, L. (2002). Pressure From Above and Pressure From Below as Determinants of Teachers' Motivation and Teaching Behaviours. *Journal of Education Psychology*. 94:186-196.
- Reeves, S. (2009). An Overview of Continuing Interprofessional Education. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 2009, Vol. 29, No. 3, pp. 142-46.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well being. *Journal of Personality*, 63, 397-427.
- Ryan, R.M., Frederick, C.M., Lepes, D., Rubio, N., & Sheldon, K.M. (1997). Intrinsic motivation and exercise adherence. *Int J Sport Psychol*. 28: 335-354.

- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. In E.L. Deci & R.M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3–33). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Skinner, E. A., & Belmont, M. J. (1993). Motivation in the classroom: Reciprocal effects of teacher behavior and student engagement across the school year. *Journal of Educational Psychology*, 85, 571–581.
- Taylor, I.M, Ntoumanis, N., Standage, M. (2008). A Self-Determination Theory Approach to Understanding the Antecedents of Teachers' Motivational Strategies in Physical Education. *Journal of Sports & Exercise Psychology*. 30: 75-94.
- Vansteenkiste, M., & Deci, E.L. (2003). Competitively contingent rewards and intrinsic motivation: Can losers remain motivated. *Motivation and Emotion*, 27, 273–299.
- Wild, T., Enzle, M., Nix, G., & Deci, E. (1997). Perceiving others as intrinsically or extrinsically motivated: Effects on expectancy formation and task engagement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 837-848.
- Wilson, P., Rogers, W., Rodgers, W., & Wild, T. (2006). The psychological need satisfaction in exercise scale. *Journal of sport & exercise psychology*, 28(3), 231.

## **Discussão Geral**

A decisão de realizar esta dissertação teve por base vários motivos. Em primeiro lugar, aprofundar o nosso conhecimento sobre a motivação dos profissionais de exercício, tanto por motivos profissionais como pessoais. Em segundo, encontrar as ferramentas já existentes que permitiriam estabelecer uma relação eficaz e saudável com os clientes e praticantes. Em terceiro, tentar delinear uma estratégia que, no futuro, possa ajudar os profissionais de exercício físico a realizar o seu trabalho, de acordo com as suas próprias características, do seu local de trabalho e dos seus clientes.

Atualmente uma grande parte da população portuguesa procura o exercício físico, com maior ou menor intensidade e regularidade (Eurobarometer, 2010), e os benefícios para o organismo de praticar um tipo de exercício superam largamente os riscos de lesão, doença ou acidente (ACSM, 2009). Assim sendo, seria de esperar que a afluência e a manutenção de pessoas nos ginásios fossem mais elevadas. E se os profissionais de exercício físico não têm grande influência na afluência de indivíduos aos ginásios, na manutenção dessas pessoas no seu local de trabalho podem ter uma palavra importante a dizer sobre essa questão.

Como a investigação já concluiu diversas vezes, a motivação é um fator importante para as pessoas se comprometerem a treinar (Ryan & Deci, 2002; Amorose & Anderson-Butcher, 2007). E os profissionais podem influenciar a motivação dos praticantes através das estratégias que utilizam, tanto de forma positiva, como negativa (Deci & Ryan, 1985; Blanchard et al., 2009). Desse modo, é fundamental encontrar a estratégia mais segura e eficaz que permita aos profissionais encorajar as pessoas da maneira mais correta a treinar e a comprometer-se com o treino. Isso irá trazer benefícios para o profissional, tanto a nível profissional, uma vez que lhe irá permitir ter mais trabalho e ganhar mais dinheiro, como pessoal, caso consigam retirar satisfação pessoal por um trabalho bem conseguido ou simplesmente por dar acesso aos praticantes a um estilo de vida mais saudável.

No futuro, salienta-se a importância de analisar como a motivação dos profissionais pode influenciar a motivação dos praticantes através do modo como interagem com eles e das estratégias que aplicam nos treinos, com amostras expressivas e de carácter longitudinal, que permitam o desenvolvimento de programas de ensino e acompanhamento do trabalho dos profissionais, permitindo-os ganhar o conhecimento necessário para cumprirem o seu papel e compromisso com os clientes da melhor maneira possível.

A nível pessoal, este estudo serviu para ganhar um conhecimento mais aprofundado sobre a motivação de profissionais de exercício físico. Ao elaborar esta investigação, como profissionais reconhecemo-nos diversas vezes nas variáveis motivacionais que estudámos. Através deste trabalho pudemos fazer uma autoavaliação da nossa forma de interagir com os nossos clientes e as estratégias que utilizamos com cada um. Tendo isto em conta, foi-nos possível verificar alguns aspetos em que podemos melhorar na relação e interação com os praticantes do nosso local de trabalho. Agora temos uma maior noção do espaço à nossa volta, de quem nos rodeia e de como tudo isto pode afetar a nossa capacidade para trabalhar. Descobrimos estratégias mais adequadas a utilizar no nosso trabalho como profissionais e maneiras mais eficazes de as meter em prática.

Para nós, tratou-se de uma evolução no modo como olhamos para o trabalho que desenvolvemos e para o que ainda nos espera no futuro. Agora somos mais capazes de analisar os fatores que podem afetar a nossa motivação para trabalhar e como devemos agir e reagir em cada um dos casos. Como os padrões do nosso local de trabalho influenciam a forma como interagimos com os praticantes e os seus treinos. Como percebemos a motivação dos nossos clientes pode alterar a nossa própria motivação para lhes prestar o melhor serviço possível. Como a nossa motivação pode permitir aos praticantes passar por momentos de frustração ou viver experiências que irão querer voltar a fazer. Com este estudo, sentimos que nos tornámos melhores profissionais.

## Referências Bibliográficas Gerais

- Amorose, A.J., & Anderson-Butcher, D. (2007). Autonomy-supportive coaching and self-determined motivation in high school and college athletes: A test of self-determination theory. *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 654–670.
- Amorose, A.J., & Horn, T.S. (2000). Intrinsic motivation: Relationships with collegiate athletes' gender, scholarship status, and perceptions of their coaches' behavior. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 22, 63–84.
- Balaguer, I., González, L., Fabra, P., Castillo, I., Mercé, J., & Duda, J. (2012). Coaches' interpersonal style, basic psychological needs and the well- and ill-being of young soccer players: A longitudinal analysis. *Journal of Sport Sciences*, vol 30, no. 15, pp. 1619-1626.
- Bartholomew, K., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). The Controlling Interpersonal Style in a Coaching Context: Development and Initial Validation of a Psychometric Scale. *Journal of Sports & Exercise Psychology*, 2010, 32, 193-216.
- Blanchard, C. M., Amiot, C. E., Perreault, S., Vallerand, R. J., & Provencher, P. (2009). Cohesiveness, coach's interpersonal style and psychological needs: Their effects on self-determination and athletes' subjective well-being. *Psychology of Sport Exercise*, 2009, 10, 545-551.
- Caspersen, C.J., Powell, K.E., & Christenson, G.M., (1985). Physical activity, exercise, and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research. *Public Health Rep.*, 100(2):126–131.
- Centers for Disease Control and Prevention (1999). *Physical Activity and Health: A Report of the Surgeon General*. Atlanta, GA: Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2: 34-45.
- Côté, J., Yardley, J., Hay, J., Sedgwick, W., & Baker, J. (1999). An exploratory examination of the Coaching Behaviour Scale for Sport. *Avante*.5: 82-92.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.



- Deci, E.L., Koestner, R., & Ryan, R.M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627–668.
- Deci, E. L., Gagné, M., Ryan, R. M., Leone, D. L., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942.
- Dishman, R.K., Buckworth, J. (1996). Increasing physical activity: a quantitative synthesis. *Medicine and Science in Sports and Exercise*. 28(6): 706-719.
- Edmunds, J., Ntoumanis, N., Duda & J. L. (2009). Helping your clients and patients take ownership over their exercise: Fostering exercise adoption, adherence and associated well-being. *ACSM's Health and Fitness Journal*, 13(3): 20-25.
- European Commision (2010). Eurobarometer, Sport and Physical Activity. *European Commision*.
- Frederick, C.M., & Ryan, R.M. (1993). Differences in motivation for sport and exercise and their relations with participation and mental health. *J Sports Behav*. 16: 125-145.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4) 628 -646.
- Garbarino, J. (1975). The impact of anticipated reward upon cross-aged tutoring. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 421-428.
- González-Cutre, D., Sicilia, A., & Águila, C. (2011). Interplay of different contextual motivations and their implications for exercise motivation. *Journal of Sports Sciences & Medicine*, 10(2), 274-282.
- González-Cutre, D., & Sicilia, A. (2012). Motivation and Exercise Dependence: A Study Based on Self-Determination Theory. *Research Quarterly for Exercise & Sport*, 83(2), 318-329.
- Henderlong, J., & Lepper, M.R. (2002). The effects of praise on children's intrinsic motivation: A review and synthesis. *Psychological Bulletin*, 128, 774–795.

- Kilpatrick, M., Herbert, E., & Bartholomew, J. (2005). College Student's Motivation for Physical Activity: Differentiating Men's and Women's Motives for Sport Participation and Exercise. *Journal of American College Health*. 54(2): 87-94.
- Koestner, R., & Losier, G. F. (2002). Distinguishing three ways of being internally motivated: A closer look at introjection, identification, and intrinsic motivation. In E. L. Mageau, G. A., & Vallerand, R.J. (2003). The coach-athlete relationship: a motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 883-904.
- Mageau, G.A., & Vallerand, R.J. (2003). The coach-athlete relationship: a motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 883-904.
- Moustaka, F., Vlachopoulos, S., Kabitsis, C., & Theodorakis, Y. (2012). Effects of an Autonomy-Supportive Exercise Instructing Style on Exercise Motivation, Psychological Well-Being, and Exercise Attendance in Middle-Age Women. *Journal of Physical Activity & Health*, 9(1), 138-150.
- Murcia, J., de San Román, M., Galindo, C., Alonso, H., & González-Cutre, D. (2008). Peers' influence on exercise enjoyment: A self-determination theory approach. *Journal of Sports Sciences & Medicine*, 7(1), 23-31.
- Ng, J.Y.Y., Thøgersen-Ntoumani, C., Ntoumanis, N. (2012). Motivation Contagion When Instructing Obese Individuals: A Test in Exercise Settings. *Journal of Sports & Exercise Psychology*. 34: 525-538.
- Ntoumanis, N., Edmunds, J., & Duda, J.L. (2009). Understanding the coping process from a self-determination theory perspective. *The British Psychological Society*. 14: 249-260.
- Pelletier, L. G., & Vallerand, R. J. (1996). Supervisors' beliefs and subordinates' intrinsic motivation: A behavioral confirmation analysis. *Journal of Personality & Social Psychology*, 71, 331-340.
- Pelletier, L.G., Séguin-Lévesque, C., & Legault, L. (2002). Pressure From Above and Pressure From Below as Determinants of Teachers' Motivation and Teaching Behaviours. *Journal of Education Psychology*. 94:186-196.
- Puente, R., & Anshel, M. H. (2010). Exercisers' perceptions of their fitness instructor's interacting style, perceived competence, and autonomy as a function of self-determined regulation to exercise, enjoyment, affect, and exercise frequency. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 38-45.

- Reeves, S. (2009). An Overview of Continuing Interprofessional Education. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 2009, Vol. 29, No. 3, pp. 142-46.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well being. *Journal of Personality*, 63, 397-427.
- Ryan, R.M., Frederick, C.M., Lepes, D., Rubio, N., & Sheldon, K.M. (1997). Intrinsic motivation and exercise adherence. *Int J Sport Psychol*. 28: 335-354.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. In E.L. Deci & R.M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3–33). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Sibley, B., Hancock, L., & Bergman, S. (2013). University Students' Exercise Behavioral Regulation, Motives, and Physical Fitness. *Perceptual & Motor Skills*, 116(1), 322-339.
- Silva, M.N., Barata, J.L.T., & Teixeira, P.J (2013). Exercício físico na diabetes: missão impossível ou uma questão de motivação? *Portuguese Journal of Cardiology*. 32: 35-43.
- Skinner, B.F. (1953). *Science and human behavior*. New York: Macmillan.
- Skinner, E. A., & Belmont, M. J. (1993). Motivation in the classroom: Reciprocal effects of teacher behavior and student engagement across the school year. *Journal of Educational Psychology*, 85, 571–581.
- Smith, R. E., Smoll, F. L., & Hunt, E. (1977). A system for the behavioral assessment of athletic coaches. *Research Quarterly*, 48, 401-407.
- Taylor, I.M, Ntoumanis, N., Standage, M. (2008). A Self-Determination Theory Approach to Understanding the Antecedents of Teachers' Motivational Strategies in Physical Education. *Journal of Sports & Exercise Psychology*. 30: 75-94.
- Taylor, I.M, Ntoumanis, N., & Smith, B. (2009). The social context as a determinant of teacher strategies in physical education. *Psychology of Sport and Exercise*. 10: 235-243.
- Thompson, W.R., Gordon, N.F. & Pescatello, L.S. (2009). *ACSM's Guidelines for Exercise Testing and Prescription* (8<sup>th</sup> ed., pp.233-237). Lippincott Williams & Wilkins.

- Vallerand, R.J., & Losier, G.F. (1999). An integrative analysis of intrinsic and extrinsic motivation in sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 11, 142–169.
- Vansteenkiste, M., & Deci, E.L. (2003). Competitively contingent rewards and intrinsic motivation: Can losers remain motivated. *Motivation and Emotion*, 27, 273–299.
- Vlachopoulos, S., Kaperoni, M., & Moustaka, F. (2011). The relationship of self-determination theory variables to exercise identity. *Psychology of Sport & Exercise*, 12(3), 265-272.
- Wild, T., Enzle, M., Nix, G., & Deci, E. (1997). Perceiving others as intrinsically or extrinsically motivated: Effects on expectancy formation and task engagement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 837-848.
- Wilson, P., Rogers, W., Rodgers, W., & Wild, T. (2006). The psychological need satisfaction in exercise scale. *Journal of sport & exercise psychology*, 28(3), 231.

**Anexos****ERMT**

As afirmações seguintes refletem potenciais razões para se desempenhar um determinado trabalho. Tendo em conta a sua ocupação principal enquanto técnico de exercício, indique para cada uma das seguintes afirmações até que ponto elas refletem as suas razões atuais para trabalhar. Lembre-se que as respostas são confidenciais.

	1 - nada	2 - muito pouco	3 - um pouco	4 - moderadamente	5 - forte	6 - muito forte	7 - exatamente
1. Porque gosto muito deste trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Escolhi este trabalho porque ele me permite alcançar os meus objetivos de vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Porque tenho de ser um dos melhores na minha profissão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Porque este trabalho me permite ter um certo nível de vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Não sei, não vejo a relevância deste trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Porque me divirto no desempenho do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Porque este trabalho satisfaz os meus planos de carreira profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Porque o meu trabalho é a minha vida e eu não quero falhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Porque este trabalho me permite ganhar bom dinheiro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 - nada	2 - muito pouco	3 - um pouco	4 - moderadamente	5 - forte	6 - muito forte	7 - exatamente
10. Não sei, não vejo a finalidade deste trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Pelos momentos de prazer que este trabalho me traz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Porque este trabalho se ajusta aos meus valores pessoais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Porque a minha reputação depende dos resultados que tenho neste trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Faço este trabalho pelo salário/vencimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Não sei, não vejo razão para fazer este trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## PANPB

Usando a escala que lhe é apresentada, indique para cada uma das afirmações seguintes até que ponto ela corresponde à sua prática em relação à atividade que indicou exercer predominantemente:

\*

Enquanto técnico de exercício...

	0 - Não é verdade para mim	1	2 - Algumas vezes é verdade	3	4 - Totalmente verdade para mim
1. Tenho em conta as necessidades individuais dos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	0 - Não é verdade para mim	1	2 - Algumas vezes é verdade	3	4 - Totalmente verdade para mim
meus clientes					
2. Dou orientações precisas aos meus clientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Disponibilizo tempo para os meus clientes mesmo quando estou ocupado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Proporciono um leque de possibilidades diferentes dentro das atividades que dinamizo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Esclareço/torno claro aos meus clientes o que é necessário fazer para alcançarem os seus objetivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Procuro que os meus clientes sintam que são importantes para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Proporciono escolhas e opções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Esclareço/torno claro aos meus clientes o que podem esperar da realização de cada uma das atividades propostas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Preocupo-me com o bem-estar dos meus clientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Encorajo os meus clientes a tomarem a iniciativa quanto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	0 - Não é verdade para mim	1	2 - Algumas vezes é verdade	3	4 - Totalmente verdade para mim
ao exercício que realizam					
11. Prescrevo exercícios adequados ao nível de competências dos meus clientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ajudo os meus clientes a sentirem-se confiantes face ao exercício	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Cuido bem dos meus clientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Dou aos meus clientes liberdade de escolha quanto ao que querem fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Procuro assegurar-me de que os meus clientes percebem o porquê de cada uma das atividades propostas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Incentivo os meus clientes a encontrarem razões pessoais para a prática dos diferentes exercícios que proponho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Preocupo-me com os meus clientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## PADC

Há várias razões que levam as pessoas a envolverem-se ou não no exercício físico. Usando a escala abaixo, por favor indique qual o nível mais verdadeiro PARA A MAIORIA DOS SEUS CLIENTES. Relembramos que não há respostas certas ou erradas nem perguntas traiçoeiras.

**Porque é que A MAIORIA DOS SEUS CLIENTES faz exercício? \***

	0 - Não é verdade	1 -	2 - Algumas vezes é verdade	3 -	4 - Muitas vezes é verdade
1. Não vê porque é que tem de fazer exercício	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Faz exercício porque outras pessoas dizem que deve fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Sente-se culpado quando não faz exercício	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Dá valor aos benefícios/vantagens do exercício	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Faz exercício porque isso está relacionado com os seus objetivos de vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Faz exercício porque é divertido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Não percebe porque é que tem de fazer exercício	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Participa no exercício porque os seus amigos/família dizem que deve fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Sente-se envergonhado quando falta a uma sessão de exercício	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. É importante para ele fazer exercício regularmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Considera que o	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	0 - Não é verdade	1 -	2 - Algumas vezes é verdade	3 -	4 - Muitas vezes é verdade
exercício faz parte da sua identidade					
12. Gosta das sessões de exercício	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Não percebe o objetivo de fazer exercício	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Faz exercício porque os outros vão ficar insatisfeitos com ele se não fizer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Sente-se fracassado quando não faz exercício durante algum tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Pensa que é importante fazer um esforço por fazer exercício regularmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Considera que fazer exercício é uma parte fundamental daquilo que ele é	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Acha o exercício uma atividade agradável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Pensa que o exercício é uma perda de tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Sente-se pressionado pela família e amigos para fazer exercício	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Sente-se irrequieto se não fizer exercício regularmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Valoriza o exercício e sente-se inquieto se não o praticar com regularidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	0 - Não é verdade	1 -	2 - Algumas vezes é verdade	3 -	4 - Muitas vezes é verdade
23. Considera que fazer exercício está em harmonia com os seus valores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Fica bem disposto e satisfeito por praticar exercício	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## PCNPB

Diferentes técnicos podem ter estilos e estratégias de treino distintas, sendo que isso não tem que implicar que uns são melhores que outros.

Considerando aquilo que normalmente costuma fazer na sua prática indique, p.f., o quanto concorda ou não com as afirmações seguintes.

	1 - Discordo totalmente	2	3	4	5	6	7 - Concordo totalmente
1. Procuo motivar os (meus) clientes prometendo recompensá-los se eles tiverem um bom desempenho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Tendo a tornar-me menos afável quando os clientes não veem as coisas da mesma forma que eu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Por vezes, levanto a voz para incentivar os clientes a completar os exercícios durante o treino/aula	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Espero que os clientes centrem a sua vida à volta dos treinos/aulas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Avalio negativamente os clientes ou sou muito crítico quando os seus resultados não são os esperados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Elogio os meus clientes só para que eles se esforcem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 - Discordo totalmente	2	3	4	5	6	7 - Concordo totalmente
mais no treino/aula							
7. Tendo a investir menos nos clientes quando sinto que eles não estão a empenhar-se devidamente no treino/aula	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Para manter os clientes focados no treino/aula, tendo a enfatizar as consequências da sua falta de empenho para a obtenção de resultados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Tento controlar o que os clientes fazem no seu tempo livre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Os meus feedbacks aos clientes são normalmente bastante críticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Uso o elogio, somente, para que os clientes completem os exercícios que proponho no treino/aula	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Tenho dificuldades em aceitar um cliente que já me desiludiu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Tendo a fazer os clientes sentirem-se inadequados/desconfortáveis em certas situações, para que se apliquem mais nos exercícios que proponho no treino/aula	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Tento interferir em outros aspetos da vida dos meus clientes, fora do contexto do treino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>